



**FLASH INFO**

**1. Refonte du Code du travail**

Dans la perspective de la prochaine réforme du Code du travail prévue pour mars 2016, 3 rapports demandés par le Gouvernement ont été publiés dont Manuel Valls et Myriam El Khomri devraient s'inspirer : les rapports Badinter, Combrexelles et Césaró.

Le 25 janvier 2016, le Gouvernement a annoncé les volets qui composeront la réforme du Code du travail. Le Nouveau Code du travail devrait s'articuler autour de trois niveaux distincts :

- Le premier niveau : celui de l'ordre social auquel aucun accord ne pourra déroger, comme par exemple le SMIC ou la durée légale du travail.
- Le deuxième niveau : celui du domaine ouvert à la négociation et à l'articulation entre la branche et l'entreprise.
- Le troisième niveau : constitué par des dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Manuel Valls a annoncé que la réforme aura lieu en plusieurs temps et sur plusieurs volets :

- Le premier volet sera consacré à la révision des règles relatives au temps de travail. Selon les annonces du gouvernement, un accord d'entreprise pourra déroger à la convention de branche pour déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires.
- Le second volet devrait permettre de donner plus de force aux accords majoritaires pour prévaloir sur le contrat de travail (sur le modèle des accords de maintien de l'emploi), avec la possibilité de recourir au référendum des salariés en cas d'opposition d'un syndicat.
- Le troisième volet devrait permettre de sécuriser les forfaits-jours dans les TPE/PME sans avoir à passer par un accord collectif.
- Enfin, le projet de loi devrait proposer un plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. La disposition déjà présente dans la loi Macron avait été annulée par le Conseil constitutionnel au motif que le critère lié à la taille de l'entreprise est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

L'évolution de ces réformes sera traitée dans nos prochaines newsletters.

## **2. L'obligation d'information des salariés des PME en cas de projet de cession est à jour de la loi Macron**

Le décret du 28 décembre 2015 apporte des précisions pratiques en matière d'information des salariés qui a été restreinte aux seuls cas de vente de l'entreprise. Le décret précise que la date de la 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception vaut information des salariés (au lieu de la date de réception par le salarié).

Le décret du 4 janvier 2016 précise le contenu de l'information triennale des salariés, celle-ci peut notamment prendre la forme d'une réunion à laquelle tous les salariés doivent avoir été convoqués.

*Décret du 28 décembre 2015 n°2015-1811 et décret du 4 janvier 2016 n°2016-2.*

## **3. Nouvelles précisions relatives au détachement de salariés en France**

Suite aux dispositions issues de la loi Macron relative au détachement de travailleurs, deux décrets viennent préciser les modalités pratiques du contrôle effectué par l'Inspection du travail dans le cadre du détachement de travailleur en France par une entreprise établie à l'étranger.

A partir du 21 janvier 2016, les sanctions pénales prévues notamment en cas d'irrégularités de la déclaration de détachement ou d'absence de présentation des documents relatifs au détachement sont uniquement applicables aux entreprises de travail temporaire.

*Décret du 3 décembre 2015 n°2015-1579 et décret du 19 janvier 2016 n°2016-27*

## **4. L'ordonnance du portage salarial définitivement encadrée**

Le décret du 30 décembre 2015 relatif au portage salarial vient préciser l'encadrement relatif à la garantie financière des entreprises de portage salarial. Le décret vient ainsi :

- préciser le contenu et les modalités de la déclaration préalable faite à l'autorité administrative ;
- fixer le montant de la garantie financière des entreprises de portage salariale à
  - o 8 % de la masse salariale pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016 ;
  - o 9 % pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017 ;
  - o 10 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*Décret du 30 décembre 2015 n°2015-1886*

## **5. Publication des textes réglementaires relatifs à la simplification du compte pénibilité**

Deux décrets et huit arrêtés ont été publiés pour assurer la mise en œuvre du dispositif de la prévention de la pénibilité au travail :

- les décrets tirent les conséquences, au niveau réglementaire, de la suppression de la fiche pénibilité et de son remplacement par une déclaration via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- ils adaptent également les modalités de déclaration des facteurs d'exposition à la mise en œuvre de la DSN (qui sera finalement généralisée à toutes les entreprises en juillet 2017 au plus tard en application de la LFSS pour 2016) ;
- ils explicitent les modalités de prise en compte des référentiels professionnels de branche dans l'évaluation de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité ;
- ils reportent au 1<sup>er</sup> juillet 2016 l'entrée en vigueur des 6 nouveaux facteurs de risques (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2016).

*Décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1885 et n°2015-1888*

## **6. Co-emploi et responsabilité en matière de licenciement économique**

*Cass. Soc., 10 décembre 2015 n°14-19.316*

Nouvelle illustration jurisprudentielle en matière de co-emploi, la Cour de cassation rappelle ici sa position restrictive en la matière.

Pour être reconnue, le co-emploi nécessite hors état de subordination, la confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par l'immixtion dans la gestion économique et sociale d'une société sur une autre, et ce au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre sociétés appartenant à un même groupe et l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer.

En l'espèce, pour la Cour, ne suffit pas à caractériser une situation de co-emploi le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société mère, et que celle-ci ait pris durant les quelques mois suivant la prise de contrôle de la filiale des décisions visant à sa réorganisation dans le cadre de la politique du groupe, puis ait renoncé à son concours financier destiné à éviter une liquidation judiciaire de la filiale, tout en s'impliquant dans les recherches de reclassement des salariés au sein du groupe.

## **7. Pas de demande d'homologation avant la fin du délai de rétractation**

*Cass. Soc., 14 janvier 2016 n°14-26.220*

Pour la première fois, la Cour de cassation précise qu'une demande d'homologation ne peut pas intervenir avant la fin du délai de rétractation et que le conseil de prud'hommes ne peut pas homologuer une rupture conventionnelle.

En l'espèce, la demande d'homologation avait été envoyée avant la fin du délai de rétraction prévu par l'article L.1237-13 du Code du travail.

En conséquence, à défaut d'homologation, la convention de rupture n'est pas valide, et le contrat de travail doit se poursuivre. S'il est rompu, cette rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## **8. Un projet de réorganisation dû à une baisse d'activité ne justifie pas une demande d'expertise par le CHSCT**

*Cass. Soc., 14 octobre 2015 n°14-17.224*

Selon l'article L.4614-12 du Code du travail, le CHSCT peut recourir à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Les notions de « projet important » et de « conditions de travail » n'ont pas été définies par la loi, et c'est donc à la jurisprudence d'en déterminer les contours.

En l'espèce, pour la Cour de cassation, la réorganisation au sein d'un groupe en raison de perte de marchés et de difficultés conjoncturelles ne constitue pas nécessairement un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail permettant le recours à un expert par le CHSCT d'une entreprise de ce groupe. La délibération du CHSCT désignant un expert a par conséquent été annulée.

Pour information, le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet. Ce que les juges examinent, c'est l'importance des répercussions sur les conditions de travail des salariés quant aux horaires, aux tâches et aux moyens mis à leur disposition.

## 9. Statut-entrepreneur et travail dissimulé : attention danger

*Cass. Crim., 15 décembre 2015 n°14-85.638*

L'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la qualification donnée, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur.

Dans cette affaire, une entreprise de prospection téléphonique employait ses anciens salariés en qualité d'auto-entrepreneurs, tout en leur faisant poursuivre leur activité dans les mêmes conditions. Une enquête de l'Inspection du travail a conduit l'employeur à être poursuivi pour travail dissimulé.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la décision des juges du fond en retenant que les auto-entrepreneurs fournissaient à l'entreprise des prestations dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique à l'égard de celle-ci.

Il était ainsi démontré que l'entreprise avait contourné de son objet le statut d'auto-entrepreneur afin d'échapper au paiement des charges sociales. L'infraction de travail dissimulé était par conséquent constituée.

Pour rappel, toute infraction à l'interdiction du travail dissimulé est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45.000 euros (225.000 euros pour les personnes morales).



**Anna-Christina CHAVES**

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

[ac.chaves@stehlin-legal.com](mailto:ac.chaves@stehlin-legal.com)