

## La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

### La loi Rebsamen

Publiée le 18 août 2015, la loi sur le dialogue social et l'emploi est entrée en vigueur le 19 août.

Suite à un recours devant le Conseil Constitutionnel, la loi a été amputée de son article 45 prévoyant d'autoriser le gouvernement à réformer la collecte du 1 % logement par ordonnance, pour cause de cavalier législatif (Cons. Const. 13-8-2015 n° 2015-720 DC).

Voici ce qui changera pour salariés et entreprises

#### Égalité professionnelle

Pour les instances représentatives du personnel, à compter du 1er janvier 2016 les listes aux élections professionnelles devront être composées « alternativement d'un candidat de chaque sexe ».

#### Instances Représentatives du Personnel

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein d'une délégation unique du personnel (DUP).

Les entreprises d'au moins 50 salariés auront l'obligation de se doter d'au moins un CHSCT, cette instance sera obligée de se doter d'un règlement intérieur.

Les représentants du personnel auront droit à un entretien en début et fin de mandat.

L'élargissement des possibilités d'utilisation de leurs heures de délégation par les délégués syndicaux est prévu ainsi que la



possibilité d'organiser des réunions communes à plusieurs instances représentatives.

En revanche, nombreuses sont les dispositions dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets d'application. Parmi celles-ci, signalons : l'élargissement du champ d'application et de la composition de la délégation unique du personnel, la possibilité de mettre en place une instance représentative commune à partir de 300 salariés, les règles de répartition des compétences en comité central d'entreprise et comités d'établissements, le rôle respectif des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT, la possibilité d'utiliser la visioconférence pour les réunions des représentants du personnel et l'enregistrement des débats du comité d'entreprise.

D'autres dispositions ont une entrée en vigueur expressément fixée au 1er janvier 2016.

Figurent parmi celles-ci : la simplification des obligations des employeurs en matière d'information et de consultation du CE, l'élargissement des cas où le CE peut faire appel à un expert rémunéré par l'em-

#### DANS CE NUMÉRO :

Loi Rebsamen	1
Indemnités kilométriques vélo	3
Premiers revers pour la loi Macron	4

ployeur, l'enrichissement de la base de données économiques et sociales, la possibilité d'adapter par accord d'entreprise le dialogue social au sein du CE, les nouvelles modalités des négociations obligatoires dans l'entreprise.

### Représentation dans les TPE

Pour les Très petites entreprises (TPE), une représentation externe a minima est créée via des « commissions régionales paritaires » interprofessionnelles (10 membres syndicaux, 10 patronaux) avec « une mission générale de conseil, d'information et de médiation ». Leurs membres auront accès aux locaux sur autorisation de l'employeur. L'essentiel du dispositif des commissions paritaires régionales interprofessionnelles entrera en vigueur le 1er juillet 2017 à l'exception des dispositions relatives à la propagande électorale lors du scrutin, destiné à mesurer la représentativité des syndicats de salariés de TPE et au statut protecteur des membres des commissions applicables dès le 1er janvier 2016

### Prime d'activité

À compter du 1er janvier 2016, la prime d'activité, déclenchée dès le premier euro de revenu d'activité, sera versée aux salariés qui touchent jusqu'à 1,2 smic (1 400 euros). Cette prime remplacera la prime pour l'emploi et le volet activité du revenu de solidarité active (RSA). Elle sera ouverte aux jeunes actifs à partir de 18 ans, ainsi qu'aux étudiants et apprentis touchant durant au moins trois mois 0.78 smic.

### Compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité devra regrouper au 1er janvier 2017 les différents comptes existants (pénibilité, formation, épargne temps s'il y a lieu...). Une concertation sera engagée avec les partenaires sociaux avant le 1er décembre prochain. S'ils le souhaitent, ils pourront ouvrir une négociation.

### Intermittents

Pour le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, des règles spécifiques d'indemnisation seront inscrites dans le Code du travail.

### CDI, CDD

Le CDI existera pour les salariés dans l'intérim. Il sera possible de renouveler deux fois un CDD, dans la limite de 18 mois.

### CV anonyme

Le caractère obligatoire du CV anonyme prévu par une loi de 2006 sera supprimé.

### Burn-out

Les pathologies psychiques pourront être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dans certains cas. Le gouvernement devra remettre un rapport sur une éventuelle prise en compte spécifique du burn-out (syndrome d'épuisement professionnel).

### S'applique en outre à compter du 19 août 2015 :

La suppression de la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels, l'obligation pour la partie contestant un avis du médecin du travail d'en informer l'autre partie, la suppression de l'obligation pour l'employeur de rechercher à reclasser un salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle lorsque le médecin du travail a indiqué que la présence de l'intéressé dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé...

En revanche, nombreuses sont les dispositions dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets d'application.

Des décrets devront par ailleurs fixer les conditions de rémunération des salariés en congé de formation économique et syndicale, la liste des salariés soumis à une surveillance médicale spécifique, les conditions de reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle et les conditions d'homologation des référentiels d'exposition aux risques professionnels.

### D'autres dispositions ont une entrée en vigueur expressément fixée au 1er janvier 2016.

Figurent parmi celles-ci : l'aménagement du mécanisme de conditionnalité auquel sont soumis certains dispositifs d'allègements de charges sociales patronales, l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes aux élections professionnelles.



## Des indemnités kilométriques pour les trajets domicile-lieu de travail effectués à vélo

Loi transition énergétique pour la croissance verte article 50

L'article 50 de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte institue à compter du 1er juillet 2015 une prise en charge par l'employeur, sous forme du versement d'une indemnité kilométrique, des trajets domicile-lieu de travail effectués à vélo.

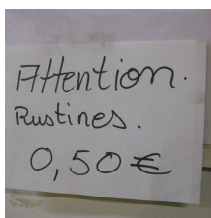
Ce dispositif a, en principe, vocation à s'appliquer à compter du 1er juillet 2015.

La loi, toutefois, fait l'objet d'un recours constitutionnel portant sur ses modalités d'adoption. Nos commentaires sont donc donnés sous réserve du résultat de ce recours.

Des décrets d'application sont, par ailleurs, prévus sur certains points. Il faudra donc attendre leur parution pour que la mesure devienne effective.

### Une prise en charge facultative

L'employeur prend en charge, dans les conditions prévues à l'article L 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » dont le montant doit être fixé par décret (C. trav; art L 3261-3-1 AL 1).



Ce montant pourrait, selon les débats parlementaires, se situer autour de 25 centimes d'euro par kilomètre (Avis Sénat n° 244).

Cette mesure, qui vise à encourager le développement de moyens de transports « propres », se situe dans la même logique que celle prévue par l'article 39 de la loi instituant une réduction d'impôt sur les sociétés au profit des entreprises mettant une flotte de vélos à disposition de leur salariés.

Bien que les termes de l'article L 3261-3-1 donnent à penser qu'il s'agit d'une obligation, cette prise en charge est facultative. En application de l'article L 3261-4 du Code du travail, cet avantage sera mis en œuvre par accord d'entreprise ou, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'obligation de négociation annuelle sur certains thèmes, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

### L'indemnité sera cumulable avec d'autres dispositifs.

Le bénéfice de l'indemnité kilométrique vélo pourra être cumulé, dans des conditions à fixer par décret :

- avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports collectifs prévue par l'article L 3261-2 du



Code du travail

- et avec le remboursement de l'abonnement de transport lorsque le trajet permet de rejoindre une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain.

Ces dispositions ne sont pas très claires. L'hypothèse envisagée dans l'un et l'autre cas semble être celui d'un trajet domicile-lieu de travail effectué en mixant différents modes de déplacement, par exemple le vélo puis un transport collectif. Le versement de l'indemnité kilométrique vélo pourrait se cumuler avec le remboursement partiel des titres de transport. Le décret d'application devrait préciser ces points.

### Une mise en place favorisée par des exonérations sociale et fiscale

La participation de l'employeur aux frais de déplacements de ses salariés entre leur domicile et leur lieu de travail réalisés à vélo ou à vélo à assistance électrique est exonérée de cotisations sociales, dans la limite d'un montant qui sera défini par décret (CSS art. L131-4-4).

Les salariés, quant à eux, bénéficient d'une réduction de l'indemnité kilométrique de l'assiette de l'impôt sur le revenu (CGI art.81 19° ter).

## Premier revers pour la loi Macron !

Soumise au contrôle de conformité du Conseil constitutionnel, la décision est sans appel : il sera nécessaire de revoir un peu plus sérieusement quelques dispositions de la Loi Macron.

Plus précisément, ce sont 23 articles parmi ceux contestés par les parlementaires auxquels le gouvernement a dû tirer sa révérence.

18 ont été invalidés pour avoir été adoptés suivant une procédure irrégulière et cinq autres ont tout simplement été jugés non conformes à la Constitution.

Ce fut notamment le cas de la mesure phare de la loi Macron, à savoir le plafonnement des indemnités de licenciement, jugée contraire au principe d'égalité.

Le Ministre de l'Economie persistera-t-il malgré la censure du Conseil constitutionnel (Décision n° 2015-715 du 5 août 2015 du Conseil constitutionnel) ?

Sans analyser avec exhaustivité la décision du Conseil constitutionnel - qui comporte pas moins de 115 pages - il est intéressant de revenir sur cette mesure de plafonnement des indemnités de licenciement.

### La décision du Conseil constitutionnel du 5 août 2015

« L'article 266 instituait un dispositif d'encadrement de l'indemnité octroyée par le juge au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse en fonction de deux critères : l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et les effectifs de l'entreprise. Le Conseil constitutionnel a jugé que si le législateur pouvait, afin de favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche, plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié. Si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est ainsi en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'était pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise. Le Conseil constitutionnel a en conséquence censuré l'article 266 pour méconnaissance du principe d'égalité devant la loi". - Extrait de la Décision n° 2015-715 du 5 août 2015 du Conseil constitutionnel -

Le principe de la réparation intégrale du préjudice subi constitue l'un des principes fondamentaux du droit de la responsabilité civile.

### "Toujours le préjudice, mais rien que le préjudice".

Le licenciement est aussi source de responsabilité civile, plus précisément d'une responsabilité contractuelle, quand l'employeur licencie sans cause réelle et sérieuse l'un de ses salariés.

Dans ce dernier cas, le salarié a le droit de solliciter l'allocation de dommages et intérêts.

L'appréciation de ce préjudice ne peut bien évidemment se satisfaire des deux seuls critères retenus par la loi Macron.

C'est parce que chaque licenciement est différent, que le préjudice ne peut jamais être envisagé de la même façon.

En cela, il était pertinent de laisser à libre appréciation des juges le montant des dommages et intérêts à allouer en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse car cette liberté répondait à une considération d'équité.

Le contexte, l'âge, la situation de famille, le poste occupé par le salarié ; autant de facteurs qui sont susceptibles de faire varier le préjudice du salarié en cas de licenciement.

La décision du Conseil constitutionnel est ainsi sans appel : si le critère de l'ancienneté est un critère pertinent, il n'en va pas de même de celui relatif à l'effectif de l'entreprise.

Il s'agit même d'un critère choquant visant à favoriser la situation de certaines entreprises au détriment des autres et qui viole en conséquence le principe d'égalité devant la loi.

On le comprendra, cette censure vise tout autant à protéger le salarié que les entreprises concernées car c'est à l'égard de ces dernières que le Conseil constitutionnel fait référence au principe d'égalité devant la loi.

**En revanche, le Conseil constitutionnel n'a pas rejeté le principe même du plafonnement des indemnités, jugeant qu'il était loisible au Ministre de favoriser l'emploi en levant certains "freins".**

**Il conviendra donc, si la mesure était à nouveau présentée, de redéfinir de façon plus précise et plus équitable les critères déterminant les différents seuils du barème.**

**Le Ministre de l'Economie ayant montré sa détermination à cet égard, il y a tout lieu de craindre, qu'à terme, un tel plafonnement entre en vigueur.**

