

Bulletin Social des étudiants du Master II PGRDS

(Prévention et Gestion des Risques en Droit Social)

Février
2016

Bulletin
N°13

SOMMAIRE

- Article n°1 : *Le déplacement « domicile-clients » des salariés itinérants, un temps de travail d'après la jurisprudence européenne* 2
- Article n°2 : *La hausse du SMIC : une fausse bonne nouvelle* 3
- Article n°3 : *La prime d'activité ou l'ensevelissement de la pauvreté laborieuse ?*..... 4
- Article n°4 : *Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : Loi Rebsamen et pénibilité* 5
- Article n°5 : *Les salariés désormais autorisés à s'absenter pour avoir recours à la procréation médicalement assistée : L'extension de l'article L1225-16 et la création de l'article L1225-3-1* 6
- Article n°6 : *Le non cumul des sanctions disciplinaires : de l'adaptation « exceptionnelle » d'une règle prétorienne* 7
- Article n°7 : *La réforme du Perco : vers un fonds de pension à la française* 8

Master II PGRDS

A l'occasion de notre dernier cours de Droit Social Européen, dispensé par Monsieur VERNAC, nous avons eu l'honneur de recevoir le professeur d'université et avocat, **Marcello D'APONTE**, spécialiste du droit social en Italie.

Il nous a permis de comprendre les enjeux et les principales caractéristiques du droit du travail italien au travers d'un exposé sur la mise en œuvre de la directive 1996/71/CE, concernant le statut des travailleurs détachés, et des dernières réformes du code du travail et de la sécurité sociale de 2014, dans son pays.

A l'issue de cette intervention, nous avons pu échanger, débattre et comparer le droit social français et le droit social italien, qui comportent de nombreuses différences malgré une volonté d'harmonisation des législations de l'Union Européenne.

Toute la Promotion PGRDS remercie Monsieur VERNAC de nous avoir donné la chance de rencontrer son homologue italien.

GRAZIE MILLE !



Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II, et sous leur responsabilité. Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV

Le déplacement « domicile-clients » des salariés itinérants, un temps de travail d'après la jurisprudence européenne

Suite à une question préjudicielle posée par la Cour espagnole, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans un arrêt du 10 septembre 2015, assimile le temps de déplacement « domicile-clients » des salariés qui n'ont pas de lieu de travail fixe à du temps de travail.

En l'espèce, une entreprise espagnole chargée de l'installation et de la maintenance de systèmes de sécurité au domicile de ses clients, décide en 2011 de fermer ses bureaux régionaux. Dès lors, les employés se retrouvent sans lieu de travail fixe et leur premier et dernier déplacement sont des déplacements domicile-clients et inversement. Pour les salariés, ce temps de déplacement est un temps de travail, alors que pour l'employeur il s'agit de temps de repos.

Ainsi, le temps de déplacement « domicile-clients » des travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel constitue-t-il du temps de travail ?

Saisie de cette question par les salariés concernés et incertaine de l'interprétation de la directive 2003/88/CE concernant la durée du travail, la juridiction espagnole a choisi de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

En effet, la directive 2003/88/CE définit le temps de travail de manière binaire sans envisager de situation intermédiaire. Soit il s'agit d'une période où « le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions », ce qui correspond aux trois critères cumulatifs de la définition du temps de travail au sens du droit européen. Soit il s'agit d'une période qui est du temps de repos.

Dans sa décision du 10 septembre 2015, la Cour de justice de l'Union Européenne, tout en confirmant l'absence de catégories intermédiaires entre temps de travail et temps de repos, a donc vérifié l'existence des éléments constitutifs du temps de travail tels que définis par la directive 2003/88/CE (et plus précisément son article 2).

Tout d'abord, la Cour relève que lors de leurs déplacements « domicile-clients », les travailleurs se trouvent dans l'exercice de leurs fonctions. Le premier critère est donc rempli.

Pour ce qui est du 2nd critère « travailleur à la disposition de son employeur », la CJUE constate qu'en l'espèce l'entreprise espagnole fixe la liste,

l'ordre des clients et les horaires de rendez-vous que les salariés doivent suivre. Le 2nd critère est donc également rempli.

Enfin, en ce qui concerne le 3^e critère, la CJUE considère que les travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe sont au travail au cours des déplacements qu'ils effectuent vers ou depuis un client, peu importe que les salariés concernés commencent et terminent ces trajets depuis leur domicile.

Les trois critères étant remplis, les temps de déplacement « domicile-clients » des travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel constitue du temps de travail au sens de l'article 2 de la directive 2003/88/CE et doivent être décomptés et rémunérés comme tels.

Cette décision de la CJUE est en opposition avec le droit français. En effet, l'article L3121-4 du Code du travail français dispose que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ». Néanmoins, la loi française prévoit que si ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il devra faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit monétaire. Ainsi, même si les juges ont pu déterminer un temps de déplacement « anormal » concernant des travailleurs itinérants (Cass. soc., 4 mai 2011, n°09-67.972), le Code du travail français n'envisage pas en tant que tel, le cas spécifique des salariés n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel.

Cette nouvelle jurisprudence européenne qui vise expressément les travailleurs sans lieu de travail fixe n'est pas transposable directement en France. Pour autant, le juge français doit interpréter le droit national à la lumière des directives européennes et de leurs interprétations par la CJUE, excepté lorsque la loi nationale est clairement contraire à la directive.

Puisque l'article L3121-4 du Code du travail français ne prévoit pas le cas des travailleurs sans lieu de travail fixe, il ne semble pas s'opposer au droit communautaire, ce qui permettrait de l'interpréter à la lumière de cette nouvelle jurisprudence et ainsi de considérer que les temps de déplacement « domicile-clients » des salariés sans lieu de travail fixe constituent du temps de travail.

BERNARD Sophie

La hausse du SMIC: une fausse-bonne nouvelle

Chaque année le SMIC est revalorisé en fonction de l'inflation. Cette année celle-ci a stagné pour la première fois depuis des années. Après une année difficile en terme de dialogue social le gouvernement annonce une augmentation de seulement 0,6 % du SMIC, bien trop faible aux yeux des syndicats. Le gouvernement depuis 3 ans revalorisait annuellement le SMIC parfois même plus que l'inflation.

Le salaire minimum horaire passe à 9,67 euros au 1^{er} Janvier 2016 contre 9,61 euros brut en 2015.

Apparu en 1950 le SMIC est un filet de sécurité pour les salariés. Il permet de leur assurer de quoi se loger et se nourrir. Il s'agit du salaire minimum pour pouvoir prémunir la population des travailleurs contre la misère. Il a été créé afin de ne pas générer d'injustice sociale dans la redistribution des richesses au sein des entreprises. Il peut être considéré comme « stimulant » pour le salarié. Le SMIC est donc un moyen de garantir un certain seuil de vie. Ainsi, en augmentant le SMIC on relance la consommation des ménages créant un schéma économique vertueux. Un regain d'activité s'assimilant de facto à la création de nouveaux emplois.

Régulièrement la CGT et le Front de Gauche arguent qu'il faudrait un SMIC à 1700 euros par mois. Certes pour la consommation c'est une excellente chose mais les entreprises ne pourront pas assumer dans l'immédiat un tel coût, cela aurait très certainement un impact très néfaste sur l'emploi et le chômage...

Les syndicats ont unanimement dénoncé cette décision en appelant le gouvernement à assumer son rôle social et à venir renouer le dialogue social. Les organisations patronales, à chaque revalorisation du SMIC dénoncent, à l'inverse, une atteinte à la compétitivité des entreprises. Selon elles, le SMIC, risquerait de détruire un nombre conséquent d'emplois. Deux visions s'opposent : celle d'augmenter le SMIC pour relancer la consommation et donc la croissance, et d'autre part celle de l'austérité comme remède à la crise.

Au lendemain du signal d'alarme, lancé au moment des élections régionales, la décision du gouvernement est surprenante. En effet, l'Etat ne doit pas se désengager et doit continuer de soutenir les personnes à faibles revenus en temps de crise. Symboliquement et politiquement, il aurait été intéressant pour le gouvernement d'ouvrir la brèche qui lui était offerte. Les signaux sont au rouge, les salariés aux revenus les plus précaires, au vu du coût de la vie, se précarisent toujours plus.

Depuis 2007 selon l'INSEE il n'y a qu'en 2010, 2012 et 2013 que la hausse était de moins de 0,6% (entre 0,5% et 0,3%). Or, les autres années les hausses ont varié de 0,9 à 2,3%. En Europe, au Luxembourg le SMIC est de 1922 euros, de 200 euros en Bulgarie, en Allemagne il est de 1473 euros (chiffres au 1^{er} janvier 2015).

Il est toujours possible d'espérer une augmentation car le gouvernement peut le décider en cours d'année.

VIGUIER Marina

La prime d'activité ou l'ensevelissement de la pauvreté laborieuse ?

La prime d'activité est issue de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. A compter du 1er janvier 2016, cette nouvelle prime se substitue à la fois au revenu de solidarité active (RSA « activité ») et à la prime pour l'emploi (PPE). Le législateur considérant que le non cumul entre un revenu d'activité et un minimum social, dès qu'un certain seuil était franchi, n'encourageait pas ses bénéficiaires à reprendre une activité. Il a par conséquent abandonné la prime pour l'emploi au travers de la loi de finances 2015 du 29 décembre 2014 puis la loi Rebsamen a supprimé le RSA « activité » sans toucher au RSA « socle ». Nous verrons premièrement comment cette nouvelle prime ambitieuse permet d'inciter les bénéficiaires de minima sociaux à reprendre une activité, puis nous tenterons de savoir si celle-ci répond réellement aux enjeux de la pauvreté laborieuse, contrairement au RSA ?

La prime d'activité a pour objet d'inciter les salariés ou non-salariés aux ressources modestes, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle et de soutenir leur pouvoir d'achat comme le précise l'article L.841-1 du code de la sécurité sociale. Nous pourrions croire a priori qu'il s'agit d'une prestation de sécurité sociale puisqu'elle permet de soutenir le pouvoir d'achat de ces travailleurs aux revenus modestes. Cependant, à la lecture d'un avis rendu le 16 avril 2015 par le Conseil d'Etat, on constate au paragraphe 15 que la prime constitue une prestation d'assistance sociale et non une prestation de sécurité sociale. Cette prime n'est donc pas versée aux personnes à la recherche d'un emploi, elle ne relève pas non plus des prestations de chômage. Par ailleurs, les conditions d'éligibilité sont identiques à celles du RSA « activité ». En effet, elle sera versée aux personnes en activité (salariés et travailleurs indépendants), sous conditions de ressources du foyer ; son montant sera calculé en fonction de la composition et des ressources du foyer (contrairement à la prime pour l'emploi qui est calculée et versée par personne) ; la Prime d'activité sera ouverte aux jeunes actifs dès 18 ans ; elle sera versée chaque mois. Les bénéficiaires devront déclarer tous les trois mois leurs revenus du trimestre précédent ; le montant de la prime sera calculé pour trois mois fixes.

Durant ces trois mois, il ne variera pas en fonction des changements de situation familiale et professionnelle du bénéficiaire.

Face à ces conditions d'éligibilité au RSA, il n'y a que 32% de la totalité des bénéficiaires envisagés qui ont pu percevoir le RSA en 2015. Pour 2016, le gouvernement a évalué qu'un ménage sur deux, qui soit éligible, demanderait cette prime. Le passage automatique à la prime d'activité ne s'effectuera que pour les actuels bénéficiaires du RSA « activité ». La marche est encore bien trop haute pour atteindre les 100% de bénéficiaires éligibles si l'on se réfère aux conditions émises par la prime d'activité. Nous pouvons en déduire que même si la quantité des réels bénéficiaires passe de 32% à 50%, cela est encore trop peu pour nous accorder sur l'efficacité de la prime d'activité face au RSA « activité » et que cela pérennise un climat social difficile. Une position qu'appuie l'actuelle Ministre de la santé, Madame Marisol TOURAINE, en déclarant que les bénéficiaires « sont ceux qui travaillent et ont parfois le sentiment qu'ils gagnent trop pour avoir droit à des aides de solidarité nationale et pas assez pour avoir droit aux baisses d'impôt votées il y a quelques mois. »²

Nous observons que de nombreuses restrictions subsistent. Par exemple, il incombe à ces potentiels bénéficiaires d'obtenir un salaire inférieur à 1 500 euros nets par mois. Le candidat doit être célibataire et majeur. Il peut être un jeune actif de 18 à 25 ans, étudiant et apprenti mais dans la limite du trimestre concerné, ayant perçu des revenus d'activité suffisants (au moins égal à 893,25 euros par mois). Le versement étant fonction des revenus au cours des trois derniers mois.

Néanmoins, il est surprenant d'observer qu'en vue d'une hausse prévisible des bénéficiaires de ce programme, le gouvernement n'augmentera pas l'enveloppe initiale de 4 milliards d'euros prévue à cet effet, suite à des restrictions budgétaires. Aussi, nous devons préciser que les gains monétaires à la reprise d'activité ne permettent pas de compenser les dépenses inhérentes à l'activité professionnelle. Il nous est donc très difficile de croire en la réussite de cette prime ambitieuse.

Ainsi, il faut rappeler ce dialogue³:

- « En fait, vous êtes contre les pauvres.
- Mais pas du tout, je voudrais qu'ils s'enrichissent !
- Ah ! Vous voyez bien ! »

Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, étude d'impact, préc., p. 180 et 182

² Le Monde « La nouvelle prime d'activité en cinq questions » publié le 24 décembre 2015 à 16h45

³ « Le Monde » rapportant les paroles précisées dans « Les Indégivrables » de X. Gorce paru le 15 octobre 2015

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : Loi Rebsamen et pénibilité

La loi relative au dialogue social et à l'emploi vient concrétiser la volonté du Gouvernement de simplifier l'obligation d'évaluation de la pénibilité, imposée aux employeurs.

Précédemment, il incombait à l'employeur d'établir une fiche préventive, répertoriant les conditions de pénibilité pour un certain nombre de travailleurs (en pratique pour tous les travailleurs qui étaient soumis à des facteurs de pénibilité au-delà d'un certain seuil).

Si l'entreprise n'avait pas d'accord de branche étendu prévoyant l'évaluation de ces risques, alors c'était l'employeur qui devait la faire de manière individuelle (pour chaque salarié). Cette tâche brillait donc par sa longueur et sa complexité.

Aujourd'hui les fiches disparaissent au profit d'une déclaration annuelle dématérialisée.

Cette déclaration se fait à la CNAV ou à la CARSAT et conserve le caractère confidentiel des précédentes fiches. La finalité de la déclaration est l'attribution de points sur le compte de pénibilité du salarié.

Rappelons que le compte personnel de prévention de la pénibilité fût adopté dans le cadre de la loi sur la réforme des retraites de 2014 et qu'il fût mis en place à compter du 1er janvier 2015. Le Compte prévention pénibilité est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables) et permet de financer la validation de trimestres d'assurance retraite ; de bénéficier d'un temps partiel tout en conservant son salaire ; de suivre une formation pour accéder à un autre poste non exposé aux facteurs de pénibilité.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité concerne les salariés du secteur privé qui exercent des métiers avec des facteurs de risques professionnels.

Les travailleurs sont avertis annuellement, par le biais d'un relevé, des points qu'ils ont acquis sur leur compte de pénibilité, par les organismes de retraite.

Le travailleur aura également la possibilité de consulter un service d'information sur internet pour se tenir informé des points qu'il a pu acquérir et de ceux qu'il aurait consommés.

C'est donc dans l'optique de simplifier la tâche aux employeurs n'ayant pas d'accord de branche étendu, que la loi Rebsamen vient créer le référentiel de branche.

En effet, les ministres chargés du travail et des affaires sociales vont pouvoir homologuer par arrêté, un référentiel professionnel afin de définir les métiers exposés à la pénibilité.

Autrement dit, l'employeur ne possédant pas d'accord de branche étendu pour évaluer les risques professionnels, n'aura plus à évaluer les conditions de pénibilité pour chaque salarié.

Dorénavant il pourra se fier au référentiel de branche et ne risquera ainsi aucune pénalité. Cependant, la mise en place de ce référentiel risque d'être longue, le cas échéant, les employeurs devront continuer d'évaluer de manière individuelle les conditions de pénibilité.

Notons que la loi Rebsamen ne met en place qu'une partie des mesures annoncées par le Gouvernement, puisqu'elle retarde l'entrée en vigueur de 6 facteurs de pénibilité. En effet suite à un rapport du 26 mai 2015, le 1^{er} ministre a annoncé que l'entrée en application des 6 facteurs de pénibilité restants (températures extrêmes, bruit, manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) allait être reportée au 1^{er} juillet 2016 (au lieu du 1^{er} janvier) afin de laisser le temps nécessaire à l'établissement, à l'homologation et à l'appréciation des référentiels.

DEMAZURE Antoine

Les salariés désormais autorisés à s'absenter pour avoir recours à la procréation médicalement assistée : L'extension de l'article L1225-16 et la création de l'article L1225-3-1

L'article L1225-16 du code du travail prévoit que les femmes enceintes peuvent s'absenter de l'entreprise pour se rendre aux examens médicaux qui sont obligatoires et nécessaires au bon déroulement de leur grossesse. La loi précisant par ailleurs, en son article R2122-1 du code de la santé publique, ce qu'est un examen obligatoire.

La loi de modernisation de la santé du 26 janvier 2016 étend, à l'article 87, cette possibilité d'absence pour les femmes bénéficiant d'une procréation médicalement assistée (PMA) en modifiant le code du travail. Cet article n'était pas prévu dans le texte initial, il est à l'initiative d'un amendement déposé le 14 septembre 2015.

Qu'est ce que la PMA ? L'article L2141-1 du code de la santé publique la définit comme « des pratiques cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle ». L'article L2141-2 ajoute que son objet est « de remédier à l'infertilité d'un couple ou d'éviter la transmission à l'enfant ou à un membre du couple d'une maladie d'une particulière gravité ».

Les femmes ne sont pas seules bénéficiaires de cette autorisation d'absence puisque leurs époux, conjoints ou partenaires de PACS peuvent également en bénéficier, mais dans une moindre mesure. La loi autorise en effet le salarié à s'absenter trois fois au maximum. Si ce nombre était justifié en cas de grossesse, il semble d'autant plus nécessaire pour le cas du recours à la PMA puisque le salarié a également des examens obligatoires. Il n'est pas simple accompagnateur.

Reste à définir si ce nouveau congé se cumule avec ceux prévus en cas de grossesse. Que ce soit pour la salariée, ou son conjoint.

De plus, si la loi est très claire sur la liste des examens obligatoires permettant une absence aux femmes enceintes, il faut encore déterminer les examens qui sont concernés pour la PMA.

L'employeur doit donc désormais faire attention à ne pas refuser ces absences qui sont de droit.

Il pourra toutefois demander des justificatifs, ce qui oblige la salariée à avertir l'employeur de la situation. L'employeur devra également être vigilant et ne pas décompter les absences du salaire puisqu'elles sont considérées comme du temps de travail effectif.

La loi de modernisation de la santé ne s'arrête pas là puisqu'elle ajoute également un article L1225-3-1 au code du travail. Il permet d'étendre les articles L1225-1, L1225-2 et L1225-3 aux femmes bénéficiant d'une PMA. Ainsi, dès lors que la salariée avertira l'employeur de sa situation, elle bénéficiera d'une partie des protections légales prévues pour les femmes enceintes. L'employeur doit donc désormais prendre toutes les précautions, notamment, lorsqu'il souhaite muter les salariées ayant recours à une PMA, refuser de les embaucher ou encore rompre leur période d'essai. Car, en cas de contestation, il devra justifier sa décision. Le code prévoyant que si le doute subsiste, il profite à la salariée.

Cette extension du code en faveur des bénéficiaires de la PMA semble opportune, d'autant plus qu'une autorisation d'absence était déjà prévue pour les donneuses d'ovocytes (L1244-5 code de la santé publique). Cette différence de traitement semblait illogique.

Malgré cela, cette modification du code ne semble pas conférer aux bénéficiaires de la PMA une protection aussi importante que celle accordée aux femmes enceintes puisque la PMA n'est pas expressément mentionnée par l'article L1132-1 du code du travail qui pose le principe de non discrimination, et aucune modification de cet article n'est prévue.

L'applicabilité de cette loi a été retardée par la saisine du conseil constitutionnel le 21 décembre 2015 par 60 sénateurs et 60 députés du parti « Les Républicains ». Les « sages » ont rendu leur décision le 21 janvier 2016, une partie de la loi n'a pas été approuvée, mais cela ne concerne pas la PMA. La publication au journal officiel s'est faite le 27 janvier 2016, cette nouvelle possibilité d'absence figure donc désormais dans le code du travail.

Hélène DECOURCELLE

Le non cumul des sanctions disciplinaires : de l'adaptation « exceptionnelle » d'une règle prétorienne

Dans son arrêt du 10 juin 2015 (n°14-10.778), la chambre sociale de la Cour de cassation revient sur la règle de non cumul des sanctions disciplinaires, qu'elle avait pourtant consacrée en 2010 (*Soc.*, 16.03.2010, n°08-43.057).

Cette règle interdisait à l'employeur d'infliger une nouvelle sanction pour une faute déjà sanctionnée ou de prononcer une sanction ultérieure pour une faute dont il avait connaissance au moment de la première sanction. La Haute Juridiction nous exposait alors sa conception de l'unicité de la sanction disciplinaire pour l'ensemble des faits connus de l'employeur sous peine de perdre son pouvoir disciplinaire pour les autres fautes non invoquées. Ce principe avait même été confirmé par un arrêt du 25 septembre 2013 (n°12-12.976) dans lequel la chambre sociale précisait que ce non cumul devait s'apprécier au moment du prononcé de la première sanction, soit à la date de la notification de la sanction.

Partant de ce postulat, ce pourvoi pose la question de savoir s'il n'aurait pas fallu en déduire que cette règle s'appliquait même lorsque l'employeur avait eu connaissance de nouveaux faits fautifs, qu'il entendait sanctionner, pendant le déroulement de la première procédure disciplinaire ?

En l'espèce, une salariée de la SNCF avait, en 2009, d'abord fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire puis d'un licenciement pour faute grave, pour des faits distincts liés à un conflit d'intérêts portant sur l'octroi d'un marché de gardiennage lancé par la compagnie ferroviaire. Dans son arrêt du 19 novembre 2013, la Cour d'appel de Paris déboute la salariée de sa demande d'annulation de la mise à pied et de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse car, bien que la règle soit l'unicité des sanctions disciplinaires, l'employeur pouvait motiver le licenciement par des faits connus de lui avant le prononcé de la mise à pied en raison de contraintes inhérentes à la procédure disciplinaire statutaire de l'entreprise.

Dès lors, la salariée forme un pourvoi en cassation. La Haute juridiction dégage alors « une exception à la règle de l'unicité de la sanction disciplinaire pour l'ensemble des faits connus par l'employeur » (*obs.* J. Mouly, *Dalloz Droit Social* 2015 p.943).

De prime abord, l'arrêt peut sembler obscur dans la mesure où la Cour de cassation donne très peu de précisions sur le déroulement des événements. En effet, c'est à nous de déduire que la découverte des

manœuvres frauduleuses, dans le choix des prestataires de service, intervient au moment même où la salariée change de service, à titre de sanction, pour d'autres manquements antérieurs. Là est le cœur de la portée de l'arrêt. Pour autant, la Cour de cassation trouve à justifier son raisonnement autrement, notamment en démontrant que les règles statutaires de la SNCF se trouvent être incompatibles avec celle de l'épuisement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, constituant ainsi l'exception à sa règle de non cumul des sanctions.

En effet, la SNCF avait découvert des griefs différents impliquant des procédures disciplinaires distinctes, en application des règles statutaires. Par conséquent, « l'employeur n'avait pas renoncé à sanctionner la seconde faute pour avoir sanctionné la première à une date où la seconde procédure n'était pas achevée ». Ainsi, lorsque l'employeur n'a d'autres choix que d'engager des procédures distinctes, pour des faits dont il a eu connaissance en même temps, la règle d'unicité des sanctions disciplinaires dérogée par la jurisprudence ne doit pas s'appliquer.

Ce raisonnement semble logique dans la mesure où d'une part une règle prétorienne non consacrée au rang de principe général du droit ne fait pas obstacle à ce qu'un règlement statutaire y déroge et d'autre part, dans les faits, l'employeur n'a fait preuve d'aucune malveillance puisque sa décision ultérieure de licencier la salariée était subordonnée aux résultats des investigations du Contrôle Général de la SNCF. Investigations portant sur des soupçons de malversations au profit des agents ayant agi de connivence, à divers degrés de responsabilité, pour que la société obtienne le marché de gardiennage alors qu'elle présentait des risques graves de défaillance financière, connus de tous.

Par cette décision, la chambre sociale démontre sa capacité à protéger équitablement les droits des salariés et le pouvoir disciplinaire de l'employeur à la lumière des règles qu'elle édicte. Pour autant, cet arrêt illustre une « exception » purement factuelle qu'il ne faut, semble-t-il, pas hisser au rang des arrêts de principe.

BERTHEAU Pauline

La réforme du Perco : vers un fonds de pension à la française

Le Perco (Plan d'Épargne Retraite Collectif) est un dispositif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise et permettant aux salariés de préparer leur retraite. Il est alimenté par des versements effectués par le salarié (versements volontaires ou issus d'autres dispositifs comme l'intéressement, la participation, le PEE...) et par l'employeur, que l'on appelle abondements. Il présente des avantages fiscaux indéniables pour ses cotisants. En effet, les sommes affectées à ce plan font l'objet de diverses exonérations : les revenus de placement réinvestis dans un plan sont exonérés de l'impôt sur le revenu pendant la période d'indisponibilité, les versements effectués par l'employeur et le salarié sont exonérés de certaines charges sociales, l'abondement de l'employeur est déductible du résultat imposable... Cependant, contrairement au PEE (Plan Epargne Entreprise), les sommes affectées au Perco seront indisponibles, sauf cas de déblocage anticipé (surendettement, décès du conjoint, acquisition de la résidence principale...) jusqu'au départ à la retraite.

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, dite loi Macron, du 6 août 2015 (n°2015-990) a réformé certains aspects du Perco afin de favoriser la compétitivité des entreprises. Elle fait notamment suite au rapport COPIESAS (Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié) du 26 novembre 2014.

- **La suppression de la contribution patronale spécifique (art. 148)**

A compter du 1^{er} janvier 2016, la contribution patronale de 8,2% versée sur la fraction excédentaire pour les abondements supérieurs à 2300 € par an et par salarié au fonds de solidarité vieillesse est supprimée.

- **La réduction du forfait social (art. 149)**

Le taux du forfait social (charge patronale relative aux sommes versées sur le Perco), après avoir augmenté de 6 à 20% entre 2011 et 2012, sera abaissé à 16% pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation ou d'un abondement de l'employeur. Cet allègement est néanmoins soumis à deux conditions : le fonds abondé doit disposer d'au moins 7% de titres de PME ou ETI et faire l'objet d'une gestion pilotée.

- **Une gestion pilotée par défaut (art. 151)**

Sauf choix d'une gestion libre, le Perco fera l'objet d'une gestion pilotée. Cette dernière permet au salarié de ne pas s'occuper du placement des sommes versées sur le fonds. Ainsi, dans un objectif de sécurisation progressive, on privilégiera les placements en action pour les plus jeunes contre des obligations monétaires pour les salariés se rapprochant de l'âge de départ à la retraite.

- **Des abondements autonomes (art. 152)**

Même en l'absence de versements effectués par le salarié, l'employeur peut à présent abonder le plan de façon périodique si le règlement de ce dernier le prévoit et si cet abondement est uniforme à l'ensemble des salariés. Le décret du 7 décembre 2015 (n°2015-1606) précise que ces versements ne peuvent dépasser 2% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

- **Une mise en place par ratification (art. 161)**

La mise en place du Perco est alignée sur celle du PEE, elle peut aujourd'hui résulter de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet présenté par l'employeur dans les entreprises qui ne comptent ni délégué syndical, ni comité d'entreprise.

- **L'affectation de jours de repos en l'absence de CET (art. 162)**

Enfin, le Perco peut se voir affecter dix jours de repos non pris (contre cinq précédemment) lorsque le salarié ne dispose pas d'un compte épargne temps (CET). Cela permet d'uniformiser la situation des salariés, qu'ils disposent, ou non, d'un tel dispositif.

L'objectif de cette réforme est clair : faciliter le financement de l'économie réelle par les gestionnaires de fonds de placement supplémentaire, estimé à près de 130 milliards d'euros, tout en minimisant progressivement les risques liés aux placements afin de sécuriser l'épargne des salariés corrélativement à l'approche de leur départ en retraite. Le ministre de l'économie a en effet souhaité se tourner davantage vers le marché des actions tout en orientant du mieux possible l'épargne salariale.

En outre, la réforme de ces dispositifs (qui concerne tant le fonctionnement du Perco que celui d'autres dispositifs, notamment l'intéressement et la participation) permet d'en faciliter l'accès aux PME et de les rendre plus attractifs aux yeux des salariés sachant que plus de deux tiers des dirigeants des PME-ETI jugent que l'épargne salariale améliore le climat social, l'attractivité de l'entreprise et en favorise les performances.

ROBIT Margot