

Bulletin Social des étudiants du Master II PGRDS

(Prévention et Gestion des Risques en Droit Social)

Avril
2015

Bulletin
N°7

SOMMAIRE

Article n°1 : *Vers une interdiction totale de l'alcool en entreprise*.....2

Article n°2 : *Qu'était la prime de partages de profit récemment supprimée ?*..... 3

Article n°3 : *Le travail à temps partiel : ce qui change avec l'ordonnance n°2015-82 du 29 Janvier 2015*.....4

Article n°4 : *Travailleurs détachés : le décret d'application de la loi « Savary » enfin publié !*.....5

Article n°5 : *La loi Macron : ce qu'il faut retenir concernant le repos dominical*6

Convention de forfait en jours des hôtels, cafés et restaurants validée !

Compte tenu de l'évolution jurisprudentielle de la Cour de cassation concernant les forfaits-jours, les partenaires sociaux ont pu modifier par avenant n°22 du 16 Décembre 2014 la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants. Cet accord entrera en vigueur après un arrêté d'extension et les entreprises concernées peuvent mettre en place une convention de forfait en jours si elles n'ont pas conclu d'accord d'entreprise.

L'avenant n°20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires a été publié quant à lui au JO le 25 Mars 2015.



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.

Vers une interdiction totale de l'alcool en entreprise

La tendance actuelle de beaucoup d'actifs est la consommation importante d'alcool en dehors ou pendant le temps de travail. Cette consommation intensive, allant jusqu'à l'ivresse du salarié, peut résulter d'un mal être au travail : une relation de travail tendue entre collègues, avec la direction de l'entreprise, ... Ce mal être aboutit à la survenance de risques psychosociaux : le stress au travail, la souffrance au travail, ... Face à ce fléau, l'exécutif a réagi en adoptant un décret le 1er juillet 2014 qui modifie l'article R4228-20 du Code du travail. Cet article dispose que « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ». Cet article autorise certains alcools en entreprise mais l'entrée en vigueur de ce décret ajoute un alinéa qui autorise l'employeur à fixer dans son règlement intérieur une clause limitant ou interdisant la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Cette restriction permet d'assurer la sécurité et la santé du salarié relevant de l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur. Néanmoins, cette restriction doit être proportionnée au but recherché comme toute restriction apportée au cours de l'exécution du contrat de travail. Cette restriction se justifie, par exemple, pour les métiers dangereux, à risque, nécessitant de la concentration et de la vigilance pour le salarié.

Cette démarche ne fait que consolider les jurisprudences allant en ce sens : un arrêt du Conseil d'Etat du 12 novembre 2012 qui énonce que « Si l'employeur peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que l'interdiction posée par l'article R4228-20 du Code du travail, de telles dispositions doivent, conformément à l'article L1321-3, rester proportionnées au but de sécurité recherché ». Le Conseil d'Etat avait donc anticipé cette possibilité en la matière.

Il y a, de la part de l'exécutif, une volonté d'aider l'employeur dans son objectif de prévention contre cette substance addictive. Néanmoins, comment faire respecter cette clause prévue dans le règlement intérieur ?

En effet, l'employeur peut procéder à un test d'alcoolémie sur ses salariés en fonction de leur comportement, lorsqu'il a un doute sur la consommation mais ce contrôle ne peut être systématique. Un contrôle systématique doit être considéré comme abusif. Cela veut donc dire que l'employeur, interdisant entièrement l'alcool afin d'assurer la sécurité des salariés travaillant sur un poste dangereux et à risque, n'a aucun moyen de contrôle.

Il y a, de la part de l'exécutif, une volonté d'aider l'employeur dans son objectif de prévention contre cette substance addictive. Néanmoins, comment faire respecter cette clause prévue dans le règlement intérieur ?

Peut-être, faudrait-il ouvrir le test d'alcoolémie systématique sur un poste à risque pour s'assurer de la sécurité du salarié et de répondre à l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur. Evidemment, ce contrôle ne serait spécifique qu'aux postes qui l'exigent.

Ce décret ne fait qu'ajouter un alinéa à l'article R4228-20 du Code du travail mais un alinéa très important notamment pour la préservation du salarié contre cette substance mais aussi pour l'employeur dans l'application de son obligation de sécurité et de résultat.

Qu'était la prime de partage des profits récemment supprimée ?

* *Qu'était la prime de partage des profits ?*

A l'origine, la prime de partage des profits a été instituée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 n°2011-894 en date du 28 juillet 2011. Elle est également dénommée « prime dividende ».

D'une part, la prime de partage des profits est soumise à la forme et à la taille de l'entreprise. En effet, il est question des sociétés commerciales d'au moins 50 salariés. Celles-ci sont tenues de verser la prime de partage des profits. Les sociétés non commerciales et/ou de moins de 50 salariés n'y sont pas tenues, c'est facultatif. Cependant, le versement de cette prime concerne également, sous conditions, les sociétés commerciales du secteur public et celles appartenant à un groupe de sociétés.

D'autre part, la prime de partage des profits est soumise à une contrepartie. En effet, c'est un dispositif selon lequel une prime est versée à l'ensemble des salariés dès lors que les dividendes distribués aux actionnaires ont augmenté par rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents. Toutefois, l'entreprise déroge au versement de la prime de partage des profits dès lors qu'elle attribue, en contrepartie de l'augmentation des dividendes, à l'ensemble des salariés, un avantage pécuniaire non obligatoire (supplément d'intéressement, actions gratuites, prime de bilan etc.) pour l'année concernée.

La mise en place de la prime de partage se fait soit par négociation d'un accord soit, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Cette prime peut être négociée soit par convention ou accord collectif de travail ; par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; par accord conclu au sein du CE ; par accord de groupe ; par ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. Quel que soit le type d'accord, il doit être conclu dans les trois mois suivant l'attribution des dividendes décidée par l'assemblée générale.

Cependant, si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, la prime est attribuée unilatéralement par l'employeur, après avis du CE ou, à défaut, des DP. Un procès-verbal de désaccord est établi.

Le préalable au versement de la prime de partage des profits est l'information. Ainsi, une note d'information explicative (modalités de calcul, montant, date de versement) est remise à chaque salarié concerné.

Le montant de la prime de partage des profits est librement fixé par l'accord ou, à défaut, par l'employeur. Aucun montant minimum ou maximum légal n'est prévu. Le montant versé peut être identique pour tous les salariés ou modulé entre les salariés. Cette différence peut être relative au salaire ; à la durée de présence dans l'entreprise durant l'exercice concerné ; à l'ancienneté du salarié. Toutefois, cette prime ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail. Elle ne peut pas non plus être versée à la place de toute autre rémunération obligatoire.

Le régime fiscal et social de la prime de partage des profits est spécifique. Elle est exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1 200 € par salarié et par an. Toutefois, elle reste assujettie à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et au forfait social.

* *Comment la prime de partage des profits a-t-elle été supprimée ?*

Récemment, la prime de partage des profits a été supprimée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 n°2014-1554 en date du 22 décembre 2014 (Article 19) depuis le 1er janvier 2015 par le Gouvernement Valls. La loi de financement de la sécurité sociale s'inscrit dans la stratégie gouvernementale de réduction des déficits.

Néanmoins, la prime ayant été mise en place dans l'entreprise, il est nécessaire que l'employeur procède à sa dénonciation afin qu'elle ne soit plus applicable.

Cependant, les entreprises qui ont tenu une assemblée générale avant le 1^{er} janvier 2015, restent tenues à ce régime pour l'année concernée.

Lucie BOITEL

**Le travail à temps partiel : ce qui change avec l'ordonnance
n°2015-82 du 29 Janvier 2015**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a mis en place la durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour tout travail à temps partiel. L'objectif de cette loi étant de sécuriser l'emploi à temps partiel et d'en faire un travail choisi et non subi.

Cette loi a également prévu une période transitoire dans laquelle toutes les entreprises devaient être en conformité avec les dispositions de celle-ci. Elle a prévu en outre des dérogations à cette durée minimale (arts L. 3123-14-2, L. 3123-14-3, L. 3123-14-4, L. 3123-14-5).

La question qu'on peut se poser est de savoir si la durée minimale de 24 heures imposée par la loi du 14 Juin 2013 était adaptée aux différentes branches professionnelles et si l'objectif de sécuriser l'emploi à temps à partiel est au rendez-vous ?

Il est fort à constater que la durée minimale de 24 heures prévue par la loi n'était pas adaptée aux différentes branches professionnelles. Certains employeurs étaient contraints de respecter cette durée minimale bien que la durée de travail initiale prévue et voulue soit inférieure à 24 heures hebdomadaires compte tenu de l'activité de l'entreprise. En revanche d'autres employeurs ont eu beaucoup de réticence d'embaucher à temps partiel en raison du cout que cela engendrait.

C'est dans ce contexte que l'ordonnance du 29 janvier 2015 vient modifier le dispositif existant sur certains points.

Quelles sont les nouvelles dérogations à la règle de la durée minimale de 24 heures ?

L'ordonnance précise que la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne sera pas applicable aux contrats dont la durée est au plus égale à sept jours. Ce qui permettra à certaines branches professionnelles de pouvoir embaucher à temps partiel avec une durée de travail inférieure à la

durée minimale prévue par la loi de 2013 dès lors que le contrat de travail n'excède pas sept jours.

L'ordonnance précise également que la durée minimale de 24 heures ne sera pas applicable aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire dont le but est le remplacement d'un salarié (arts L.1242-2, 1° et L.1251-6, 1°). Cette dérogation permettra certes aux employeurs d'échapper à la règle de 24 heures hebdomadaires en respectant les cas prévus pour celle-ci. Toutefois est-ce que cette situation sécurise d'avantage le travail à temps partiel comme le prévoyait la loi ? L'objectif de la loi de 2013 était de faire le temps partiel un travail choisi et non subi. Désormais les salariés embauchés en CDD ou à un travail temporaire pour remplacer un autre salarié n'auront d'autre choix que d'accepter ce contrat et ne pourront imposer l'application de la durée minimale à leur contrat.

Situation des salariés qui souhaitent passer à 24 heures hebdomadaires ?

L'ordonnance met en place un droit d'accès prioritaire pour les salariés souhaitant de passer ou reprendre un travail dont la durée minimale est de 24 heures hebdomadaire. L'employeur a la possibilité de refuser ce passage au 24 heures dès lors qu'aucun poste n'est disponible. Toutefois il est tenu d'informer ces salariés la liste d'emplois disponibles au sein de l'entreprise pour occuper un emploi d'une durée de 24 heures par semaine.

Période transitoire supprimée !

L'ordonnance supprime la période transitoire instaurée par la loi du 14 Juin 2013. Hormis les cas de dérogations à la règle de 24 heures hebdomadaires prévus par cette ordonnance, toutes les entreprises devront désormais respecter la durée minimale de 24 heures sous peine de sanction.

Hassan DJAMA

**Travailleurs détachés : le décret d'application de la loi « Savary »
enfin publié !**

Selon un rapport du Sénat, 220 000 à 300 000 travailleurs seraient détachés illégalement en France en 2013. Au vu de l'accroissement de ce phénomène et dans un souci de protection des travailleurs étrangers détachés en France, l'arsenal législatif et réglementaire est passé à une nouvelle étape le 30 mars 2015 afin de renforcer les obligations des entreprises établies hors de France détachant des salariés sur le territoire. Le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015, publié le 31 mars 2015 au journal officiel, et en vigueur depuis le 1er avril 2015 est venu préciser de nombreuses dispositions de la loi « Savary » n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. Ce décret précise les obligations des employeurs concernant la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et contre le travail illégal. Pour rappel, la loi contient des mesures renforçant les conditions de détachement tout en appuyant sur la responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage vis-à-vis de leurs sous-traitants.

Dans un premier temps, le décret étoffe le contenu des déclarations préalables de détachement des employeurs étrangers détachant des salariés en France. En effet, l'employeur qui détache un ou plusieurs salariés doit adresser une déclaration, préalablement au détachement, à la DIRECCTE, celle-ci étant bien plus détaillée que ce que prévoyait le code du travail jusqu'à présent. De surcroît, l'employeur doit désigner un représentant de l'entreprise en France chargé d'assurer la liaison avec l'inspection du travail. Cette désignation doit indiquer l'acceptation de l'intéressé ainsi que la date d'effet et la durée de la désignation qui ne peut excéder la période de détachement mais aussi le lieu de conservation sur le territoire national des différents documents à présenter en cas de contrôle ou encore les modalités permettant leur accès et leur consultation depuis le territoire national. Le décret précise que ce représentant sera chargé d'accomplir au nom de l'employeur les obligations qui lui incombent durant la période de détachement.

Concernant l'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre, la loi du 10 juillet 2014 impose de nouvelles obligations aux donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage, parmi lesquelles l'obligation de vérifier que le sous-traitant respecte bien ses nouvelles obligations et les règles du droit du travail. Le décret précise que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre demande au sous-traitant avant le début de chaque détachement : une copie de la déclaration de détachement transmise à la DIRECCTE ; une copie du document désignant le représentant de l'entreprise.

Second point, les agents de contrôle compétents en matière de travail illégal ont vu une amélioration de leurs moyens d'action. Ils peuvent intervenir à tout moment et se faire présenter copie immédiate de l'ensemble des documents exigibles en cas de détachement (autorisation de travail, examen médical, horaires de travail, le paiement effectif du salaire, la convention collective applicable...).

En outre, conformément à la loi « Savary », une copie de ces documents doit être annexée au registre unique du personnel, le décret précise que celle-ci doit être tenue à disposition des délégués du personnel et des différents agents de contrôle qui pourront les consulter à tout moment. Troisième point, la loi avait instauré un devoir d'injonction et d'information pesant sur le donneur d'ordre en vue de garantir les droits fondamentaux des salariés détachés (rémunération, droit de grève, hébergement, durée du travail...), le décret précise ces modalités.

Concernant le non-respect du salaire minimum légal ou conventionnel, à la suite de l'injonction, l'employeur a 7 jours pour faire connaître au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre les mesures prises pour faire cesser la situation. Ce dernier devra ensuite transmettre l'information à l'agent de contrôle. S'il ne fait rien il sera solidairement tenu du paiement des rémunérations et indemnités.

Le même raisonnement s'applique en cas d'infraction à la législation du travail.

En matière d'hébergement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit veiller à ce que les salariés détachés soient hébergés dans le respect de la dignité humaine. Le décret est venu préciser que suite à une injonction, l'employeur en informe dans les 24 heures le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser cette situation. Ce dernier en informe l'administration, et s'expose à prendre en charge l'hébergement collectif des salariés en cas d'absence de régularisation effective de la situation.

Au surplus, le décret précise les modalités selon lesquelles les organisations syndicales représentatives de travailleurs informent les salariés des actions en justice formées en leur nom. Par ailleurs, le nombre de salariés de l'entreprise détachés ainsi que le nombre de salariés détachés accueillis doivent figurer dans le bilan social.

Si ce décret tant attendu traduit plusieurs mesures de la loi « Savary » il semble que le gouvernement veuille aller encore plus loin dans ce combat. De nombreuses mesures à venir viendront compléter ce décret, notamment dans le cadre du projet de loi « Macron ».

Le projet de loi Macron : ce qu'il faut retenir concernant le travail dominical

Actuellement en discussion devant les sénateurs, le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, plus communément appelé la « loi Macron », ajoute des dérogations supplémentaires au principe du repos dominical. Les dispositions applicables en la matière avaient déjà fait l'objet d'une refonte totale en vertu de la loi Mallié du 10 août 2009.

Pour rappel, un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine. En principe, et comme en dispose l'article L.3132-3 du Code du travail, « le repos hebdomadaire est donné le dimanche ». Pourtant, il faut savoir qu'en 2013, 18% des actifs français travaillaient déjà le dimanche. Le principe au repos dominical connaît donc de nombreuses exceptions qui peuvent, selon les cas, être temporaires ou permanentes, soumises ou non à autorisation préalable, applicables à certaines zones délimitées ou bien à l'ensemble du territoire.

Une fois de plus, le projet de loi du ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, Emmanuel MACRON, multiplie les possibilités de travailler les dimanches pour certains salariés.

Dans un premier temps, la disposition la plus controversée prévoit la faculté pour tous les commerces d'ouvrir au moins cinq dimanches par an et jusqu'à douze sur décision du maire. En effet, jusqu'alors, ce chiffre de cinq dimanches constituait un plafond soumis au préalable à l'accord de l'autorité municipale. Désormais, il sera possible pour tous les commerces de travailler cinq dimanches par an sans que le maire ne puisse s'y opposer. Le maire pourra, en plus, autoriser l'ouverture des commerces jusqu'à sept dimanches supplémentaires chaque année, soit au total, douze dimanches.

Dans un second temps, le texte offre la possibilité pour le gouvernement de créer des zones dites « zones touristiques internationales » (ZTI). Ces zones seront établies selon des critères spécifiques comme par exemple l'importance des achats, l'affluence du tourisme étranger etc. Le travail le dimanche ainsi que le travail nocturne jusqu'à minuit y seront autorisés toute l'année.

De nombreuses places parisiennes telles que le boulevard Haussmann, les Champs-Élysées ainsi que certains pans de Deauville, Cannes ou encore Nice pourraient être concernés par cette mesure. Seront également concernées douze gares subissant une affluence exceptionnelles :

Enfin, le projet gouvernemental envisage la création de zones commerciales (ZC) et de zones touristiques (ZT) qui seront délimitées par décret. Elles remplaceront les actuelles zones dites « Puce » et « touristiques » créées en 2009 mais avec des critères de définition plus souples. La dénomination d'une ZC ou ZT sera à la discrétion du maire ou du président de l'intercommunalité. Dans ces zones, le travail dominical sera également autorisé durant toute l'année.

Bien entendu, dans son projet de loi Emmanuel MACRON réaffirme le principe du volontariat concernant le travail dominical ainsi que l'octroi de compensations allouées aux travailleurs du dimanche. Cependant, il faut savoir que ces compensations ne sont guère harmonisées et varient selon le type de commerce concerné et la zone géographique. Dans la majorité des cas, elles sont obligatoires mais doivent être déterminées par voie d'accord, en raison du silence de la loi.

Il en ressort ainsi un système plutôt confus, en forme de « patchwork » où s'entremêlent et se superposent diverses exceptions au repos dominical.

Quoi qu'il en soit, les périples de la loi Macron sont loin d'être terminés. Le vote des membres du Palais du Luxembourg est prévu pour le 6 mai avant que le projet ne soit renvoyé devant une commission mixte paritaire. Au vu des divers désaccords, il est peu probable que les deux parties trouvent un terrain d'entente. En toute logique, l'Assemblée nationale devrait alors avoir le dernier mot avec une promulgation de la loi prévue au début de l'été.

La législation du travail dominical subira-t-elle, une nouvelle fois, les effets des clivages persistants ?

Wendie LAURENT