

▶ Droit du travail

• **PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE SECURITE SOCIALE POUR 2013 (« PLFSS »)**: Présentation des principales mesures intéressant les entreprises (adoption définitive prévue pour la fin novembre 2012)

> **Rupture conventionnelle : soumission des indemnités au forfait social** : les indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle du contrat de travail sont, à ce jour, exonérées de cotisations sociales pour la part ne dépassant pas deux plafonds annuels de sécurité sociale (soit pour 2012, 72.744€ et, à titre d'information, pour 2013, 74.064€). Le gouvernement a décidé de modifier ce régime de faveur. Ainsi, le PLFSS prévoit de **soumettre au forfait social de 20% la part des indemnités de rupture conventionnelle inférieure à deux plafonds annuels de sécurité sociale, à partir de 2013**. La part des indemnités au delà de ce seuil resterait assujettie, comme actuellement, à cotisations sociales.

> **Renforcement de la lutte contre le travail dissimulé** : le gouvernement a décidé de mettre en place plusieurs instruments de **lutte contre la fraude aux cotisations sociales**. Dans ce cadre, le PLFSS prévoit les mesures suivantes :

- Majoration de 25% des redressements de cotisations en cas de travail dissimulé. Cette majoration s'appliquerait que le procès-verbal soit dressé par l'agent de contrôle URSSAF ou par un autre agent habilité mentionné par l'article L.8271-1-2 du Code du travail, notamment les inspecteurs et contrôleurs du travail, officiers de police judiciaire, agents des impôts et des douanes.

- Renforcement des obligations des donneurs d'ordres à l'égard de leurs sous-traitants. En cas de manquement de l'entreprise donneur d'ordres à son obligation de vigilance et de diligence et sans qu'il soit nécessaire d'établir la complicité avec son cocontractant ayant exercé un travail dissimulé, le donneur d'ordres sera tenu de rembourser tout ou partie des exonérations de cotisations et de contributions sociales dont il a bénéficié sur la période où le délit de travail dissimulé a été constaté.

- Elargissement de la notion de fraude aux cotisations en y intégrant la réitération de pratiques non conformes à la législation de sécurité sociale avec une majoration égale à 10% du montant des redressements mis en recouvrement si l'agent de contrôle constate une absence de mise en conformité caractérisée par la non prise en compte des observations notifiées lors d'un précédent contrôle (que ces observations aient donné lieu à redressement ou non).

> **Elargissement de l'assiette de la Taxe sur les salaires** : intégration de tous **les avantages complémentaires à la rémunération (intéressement, participation et prévoyance)**. En outre, une quatrième tranche au taux de 20% devrait être créée pour les salaires dépassant 150.000€. Cette mesure s'appliquerait aux salaires versés à compter du 1er janvier 2013.

> **Accident du travail/Maladie Professionnelle** : le PLFSS prévoit un certain nombre de mesures destinées à améliorer la prise en charge des accidents et des maladies professionnelles

- **Faute inexcusable** : le PLFSS prévoit que « **la reconnaissance de la faute inexcusable par décision de justice passée en force jugée emporte l'obligation pour l'employeur de verser les sommes dont il est redevable à ce titre.** » Cette mesure s'appliquerait « **quelles que soient les conditions d'information de l'employeur par la caisse au cours de la procédure d'admission de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.** »

- **Une hausse des cotisations patronales d'Accident du Travail et Maladie Professionnelle de 0,05 point pour 2013.**

• DUREE DU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU SALARIE

> **Forfait jours - la validité des forfaits jours à nouveau en question** : un encadrement de plus en plus restrictif par la Cour de cassation.

Après avoir réaffirmé la validité des forfaits jours dans son arrêt très attendu du 29 juin 2011, la Cour de cassation, par un arrêt du 26 septembre 2012, pris sous le même visa des chartes et directives européennes, invalide une convention de forfaits jours au motif que les accords collectifs qui en permettaient la mise en œuvre (Convention collective du commerce de gros et accord d'entreprise) **ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié**. La Cour estime en effet que ces textes ne garantissent pas une amplitude et une charge de travail raisonnables pour le salarié, ainsi qu'une bonne répartition dans le temps de son travail. En l'espèce, **les juges considèrent insuffisants la tenue d'un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, doublée d'un examen trimestriel**, par la direction, des informations communiquées par la hiérarchie sur l'amplitude et la charge de travail du salarié. La Cour dessine ainsi les contours **d'un contrôle renforcé et régulier de la charge de travail des salariés en forfait jours**, alors même que les entreprises recherchent habituellement une certaine souplesse du contrôle du travail de ces salariés dont l'activité même peut rendre un tel contrôle, en pratique, difficile. Il est probable que la majeure partie des accords collectifs actuellement en vigueur ne remplit pas les conditions de validité requises par les juges. **Il est donc temps, pour les entreprises de (i) s'assurer que les accords collectifs sur lesquels elles s'appuient sont valides au regard des nouvelles exigences de la Cour de cassation et/ou d'en conclure de nouveaux, et de (ii) revoir et/ou mettre en place rapidement des pratiques internes de contrôle de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés.**

A titre de rappel (cf. notre newsletter de mai 2012), la sanction pour une convention de forfait jours jugée invalide est le paiement des heures supplémentaires sur les 5 dernières années et l'octroi éventuel de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

> **Durées maximales de travail et temps de repos obligatoires – la charge de la preuve repose exclusivement sur l'employeur** : la Cour de cassation, dans un arrêt du 17 octobre 2012, renforce les obligations à la charge de l'employeur à qui il appartient de s'assurer et d'être en mesure d'établir que les durées maximales de travail et les temps de repos obligatoires sont respectés par ses salariés (notamment, les repos minima de 11 heures par jour et de 24 heures par semaine, les temps de pause après 6 heures de travail, le plafond de 48 heures de travail hebdomadaire). Cette décision, comme celle du 26 septembre 2012, doit inciter les entreprises à **un contrôle régulier du temps de travail et de repos des salariés, afin d'éviter d'être sanctionnées.**

• INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL : Quelques précisions sur la négociation du protocole préélectoral et l'initiative de la négociation relative à la reconnaissance d'un groupe.

> Les articles L. 2314-3 et L. 2324-4-1 du Code du travail conditionnent **la validité du protocole préélectoral** conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées à l'occasion de l'organisation des élections des instances représentatives du personnel à une double majorité, à savoir sa signature 1°) par **la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation**, 2°) **dont** les organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. **Dans un arrêt du 26 septembre 2012**, la Cour de cassation apporte deux précisions importantes en la matière :

- elle précise d'une part, que **doivent être considérées comme ayant participé à la négociation du protocole préélectoral les organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, même si elles ont ensuite décidé de se retirer de la négociation** avant la signature du protocole.

- elle décide d'autre part, que **lorsqu'un protocole préélectoral n'a pas été conclu à la double majorité susvisée, la saisine de l'autorité administrative** (la Directe) pour déterminer les établissements distincts, fixer la répartition des électeurs ou fixer la répartition des sièges dans les collèges, **suspend le processus électoral** jusqu'à sa décision et **entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'aux résultats du premier tour.**

> Selon Monsieur Jean-Marie Combrexelle, Directeur Général du travail (lettre DGT n°12.0967 du 25 juillet 2012), **l'entreprise dominante d'un groupe n'est pas obligée d'engager une négociation sur la reconnaissance d'un groupe**, même si une organisation syndicale le lui demande expressément, dès lors que les organisations syndicales peuvent obtenir cette reconnaissance par la voie judiciaire.