

LETTRE D'INFORMATION – QUELQUES NOUVEAUTES EN DROIT SOCIAL

ACTUALITES LEGISLATIVES :

- **La loi de financement de la sécurité sociale 2017** relève le plafond annuel de sécurité sociale à hauteur de 39 228 euros et rétablit, à compter du 1^{er} janvier 2017, le seuil d'assujettissement à cotisations sociales dès le 1^{er} euro pour les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de sécurité sociale (soit 392 280 euros).
- **Les décrets « El-Khomri »** paraissent les uns après les autres : congés payés, durée du travail, licenciement économique, inaptitude, référendum dans l'entreprise ... La plupart des nouvelles mesures prévues par la loi Travail du 8 août 2016 sont désormais applicables.
- **En point de mire : deux référentiels d'indemnisation applicables devant le Conseil de prud'hommes.** En conciliation, la loi prévoit un nouveau barème de référence qui peut favoriser un accord des parties, et ce d'autant plus que le régime fiscal de l'indemnité est alors très favorable. En bureau de jugement, le juge peut, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'inspirer d'un autre barème pour fixer les dommages intérêts alloués au salarié, lequel tient compte de l'âge, de l'ancienneté et des difficultés particulières de retour à l'emploi. De 1 mois (pour moins d'1 an d'ancienneté) à 21,5 mois (pour 43 ans et plus), les quantums sont plus élevés qu'auparavant, en général un peu en deçà de la jurisprudence, mais pas de manière flagrante, à tout le moins en région parisienne. Par exemple, pour un salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 10 salariés, l'indemnité est de 3 mois. Pour celui en ayant 5, elle est de 6 mois.
- **Et déjà une nouvelle loi !** La loi du 18 novembre 2016 dite de modernisation de la justice du XXI^e siècle impose désormais à l'employeur de dénoncer un salarié ayant commis une infraction constatée par un radar automatique avec le véhicule de l'entreprise. Il doit communiquer aux pouvoirs publics l'adresse et l'identité de la personne qui conduisait le véhicule.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES :

- **Retour de congé maternité : quand démarre la période de protection, désormais égale à 10 semaines (loi du 8 août 2016) ?** En principe, la réponse est au jour du retour effectif de la salariée. La Chambre sociale apporte cependant une nuance : cette période de protection est suspendue par la prise de **congés payés** suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée. En revanche, la **dispense d'activité** consentie par l'employeur ne permet pas un tel report (Cass. soc. 14-09-2016 n° 15-15.943 FS-PB).
- **Toujours en matière de protection de la maternité :** à quel moment l'employeur peut-il démarrer la procédure de licenciement pour motif économique lors que l'une des salariées concernées est en congé maternité ? Quels sont les actes préparatoires prohibés ? Selon la Chambre sociale, les propositions de reclassement préalables à un licenciement collectif pour motif économique ne constituent pas – et c'est nouveau – une mesure préparatoire au licenciement, prohibée pendant le congé de maternité (Cass. Soc. 14-09-2016, n°15-15.43).
- **Attention :** en cas d'absence de **règlement intérieur**, alors que légalement l'employeur y est obligé (effectif de plus de 20 salariés), aucune sanction disciplinaire – hormis le licenciement (prévu par le Code du travail) ne peut être prononcée contre les salariés ! Une Cour d'appel a annulé un avertissement notifié à un salarié au motif que le règlement intérieur n'existait pas et donc a *fortiori* ne prévoyait pas ce type de sanction (CA Rennes, 07-09-2016).