

Edition

La bonne nouvelle

Les employeurs vont adorer le mois de mai ! Un pont et deux jours fériés seulement à l'horizon : l'Ascension (jeudi 5 mai), et la Pentecôte (lundi 16 mai).

Une fois n'est pas coutume, nous allons encourager Madame le Ministre du travail qui, comme chacun sait, a la lourde tâche de réformer le Code du travail en réconciliant les attentes contradictoires de sa majorité, des organisations syndicales et du patronat. Soucieuse de conduire cette réforme dans un esprit de concertation après un lancement qui ne l'annonçait pas, le Ministre a reporté la présentation de la loi en Conseil des Ministres, initialement prévue le 9 mars, au 24 mars.

Mais ce n'est pas tout, il a fallu, dans cette perspective, significativement revoir sa copie. Nombreux sont ceux qui considèrent qu'il s'agit là d'un recul manifeste et que la réforme attendue n'en est plus une. Chez AyacheSalama nous avons décidé de voir le verre à moitié plein et de souligner les avancées qui, même si elles sont insuffisantes, ont encore le mérite d'exister. Il en est ainsi de la consultation des salariés en cas d'accords minoritaires et ce même si cette mesure est désormais limitée aux seuls sujets liés à la durée du travail, de la possibilité de mettre en place une modulation du temps de travail sur une durée supérieure à 1 an sous réserve qu'elle soit prévue par un accord de branche ou encore de la comptabilisation éventuelle des forfaits en heures non plus sur 4 mais sur 9 semaines. Si la promesse initiale a, il est vrai, disparu en cours de route, il en demeure toutefois quelque chose. Espérons que les travaux parlementaires ne réduiront pas à néant ce constat.

...en social

La curiosité du mois...

**Conseil constitutionnel, 2 mars 2016
n°2015-523**

Traditionnellement et conformément à l'article L. 3141-26, alinéa 2, du Code du travail, la faute lourde était la seule qui privait le salarié quittant l'entreprise de son droit au versement d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés acquis et non pris.

Par une décision du 2 mars 2016, le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, a déclaré cet article contraire au principe d'égalité. En effet, la perte des congés payés acquis en cas de licenciement pour faute lourde ne s'appliquait pas aux salariés des entreprises affiliées à une caisse de congés payés, telles que les entreprises du bâtiment. Le Conseil constitutionnel a donc considéré que les salariés subissaient une différence de traitement injustifiée selon que leur employeur était ou non affilié à une caisse de congés payés. L'article L. 3141-26, alinéa 2, du Code du travail, prévoyant la perte des droits à congés payés en cas de faute lourde, est donc abrogé avec effet immédiat au lendemain de la décision du Conseil constitutionnel, soit le 4 mars 2016.

Le seul intérêt restant à la qualification de faute lourde est la possibilité pour l'employeur de solliciter des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le salarié. Reste que la faute lourde est appréciée restrictivement par la jurisprudence, puisqu'elle ne concerne que des faits d'une particulière gravité et commis avec l'intention de nuire à l'employeur, tels que des faits de violence avec dégradation du matériel de l'entreprise ou des malversations susceptibles de revêtir par ailleurs une qualification pénale. ■



Caroline



Jeanne



Justine

Le fond du sujet...

Complément de participation post redressement fiscal : qui peut en bénéficier et quand ?

A qui verser l'éventuel supplément de participation résultant d'un redressement fiscal au titre d'un exercice donné ? Aux salariés inscrits à l'effectif à la date à laquelle le redressement devient définitif ? A ceux inscrits à l'effectif pendant l'exercice objet du redressement ?

La jurisprudence de la Cour de Cassation est constante : seuls les salariés présents lors de l'exercice au cours duquel le redressement fiscal devient définitif peuvent prétendre à une répartition du complément éventuel de participation (Cass. Soc. 10 mars 1998, n°96-16473).

Cette position est au demeurant conforme aux textes, puisque, selon l'article D3324-40 du Code du travail, « lorsque la déclaration des résultats d'un exercice est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, le montant de la participation des salariés au bénéfice de cet exercice fait l'objet d'un nouveau calcul, compte tenu des rectifications apportées. Le montant de la réserve spéciale de participation est modifié en conséquence au cours de l'exercice pendant lequel les rectifications opérées par l'administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise. »

On pouvait toutefois se demander si cette limitation pouvait être contournée en se plaçant sur le terrain de la responsabilité contractuelle ou délictuelle de la société. ●●●

Ô fond du sujet...

●●● La Cour de Cassation répond par la négative, dans un arrêt du 18 février 2016 (n°14-12.614).

Dans cette affaire, des salariés, qui étaient présents dans l'entreprise au cours de l'exercice sur lequel portait le redressement mais qui l'avaient quittée à la date à laquelle le redressement était devenu définitif, avaient tenté de se placer sur le terrain de la responsabilité de l'entreprise, en sollicitant des dommages et intérêts au titre du préjudice subi du fait de la privation de leur droit à participation pour les exercices au cours desquels ils étaient présents dans l'entreprise, objet du redressement.

La Cour de Cassation rappelle tout d'abord le principe selon lequel la répartition du complément éventuel de participation résultant d'un redressement fiscal s'effectue parmi les salariés présents à l'effectif de la société et bénéficiaires de la participation au cours de l'exercice au titre duquel la décision de redressement est devenue définitive.

Elle indique ensuite et surtout que l'action en responsabilité des salariés qui, ayant quitté l'entreprise avant qu'un redressement fiscal soit devenu définitif, n'ont pas pu bénéficier du supplément de réserve spéciale de participation en ayant résulté, est irrecevable, dans un attendu très détaillé :

« Attendu qu'en application de l'article D.3325-4 du Code du Travail, la modification de l'assiette du bénéfice net intervenue après la délivrance d'une attestation donne lieu à l'établissement d'une attestation rectificative établie dans les mêmes conditions que l'attestation initiale ; qu'aux termes de l'article L. 3326-1 du même code, le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes et ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent titre ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions, d'ordre public absolu, que les actions en responsabilité tant contractuelle que délictuelle des salariés qui ne sont plus présents dans l'entreprise lors de l'exercice au cours duquel le redressement fiscal est devenu définitif sont irrecevables ».

Admettre le contraire aurait, en outre, conduit à (i) remettre en cause l'interdiction légale de contestation du bénéfice net de l'entreprise résultant d'une attestation fiscale établie par l'inspecteur des impôts et (ii) faire supporter à deux reprises par l'employeur le coût dudit complément de participation, puisqu'une telle position aurait impliqué d'une part le versement de dommages et intérêts aux salariés non inscrits à l'effectif à la date du redressement devenu définitif et d'autre part le versement d'un supplément de réserve de participation aux salariés présents à l'effectif à la date du redressement définitif.

Ôn dit & scoÔps

1 Le décret devant améliorer la lisibilité du bulletin de paie est paru au Journal Officiel du 26 février 2016. Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2018 pour les autres.

2 La présentation en conseil des ministres du projet de loi « El Khomri » réformant le code du travail a été reportée au 24 mars 2016, afin de permettre une nouvelle concertation des ministres concernés avec les organisations syndicales et patronales.

Ô faits...

Caroline André-Hesse a été interviewée par le quotidien le Figaro sur la nouvelle mouture de la loi El Khomri.

[Cliquez-ici pour lire l'article](#)

Caroline André-Hesse a été distinguée par le Who's Who Legal Management Labour&Employment 2016 avec la mention suivante : *Caroline André-Hesse from AyacheSalama offers clients « excellent handling of complex cases » and is a « pleasure to work with ».*

WWL

L'équipe sociale d'AyacheSalama a également été distinguée par les classements effectués par Décideurs Juridiques et y figure notamment dans la rubrique « incontournable » en contentieux à risque et droit pénal social et dans la rubrique « excellent » en gestion sociale des M&A et audits sociaux.

