

Edito

Soyons foot !

Eh oui, la folie foot s'est également emparée de notre petite équipe...

Si ce ne sont les petites bulles dans lesquelles sont inscrites nos photos, rien ne nous prédisposait pourtant à nous prendre de passion pour le ballon rond. Jeanne est une coureuse de fond émérite, Caroline passe ses week-ends à cheval et Justine cherche encore... Bref pas de foot à l'horizon.

Mais c'est sans compter sur la morosité ambiante qui nous entoure depuis quelques mois et à laquelle le foot apparait un remède encore plus miraculeux que le thym utilisé par nos grand-mères contre tous les maux (merci Mamie !).

La loi Travail n'en finit pas de se réduire, la CGT bloque la France, les éboueurs ne veulent plus ramasser les poubelles, le chômage n'arrive pas à baisser, il pleut des trombes d'eau, on ne peut plus se passer de l'état d'urgence et les magasins restent fermés le dimanche.

Bref, telles les 7 plaies d'Egypte (qui sont en fait au nombre de 10), les difficultés apparaissent simultanément pour donner de la France, en ce mois de juin où elle est si exposée, une image peu rayonnante.

Mais heureusement le foot est là pour nous faire voir la vie en Bleus.

Alors, ne boudons pas notre plaisir, profitons-en, il sera bien temps de revenir à nos soucis au mois de juillet !



Caroline



Jeanne



Justine

La bonne nouvelle

... pour les avocats

Le décret sur la réforme de la justice prud'homale est paru : la représentation par un avocat ou un défenseur syndical devient obligatoire en appel !

La curiosité du mois...

Cass. soc., 01.06.16, n°14-19.702

Fin de la responsabilité automatique de l'employeur en matière de harcèlement moral

Depuis 2002, la Cour de Cassation considérait que l'employeur était tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat engendrant l'engagement de sa responsabilité dès lors qu'un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité de ces derniers était avéré (Cass. Soc. 28 février 2002, n°00-11793).

Un premier assouplissement de l'obligation de sécurité de résultat est intervenu en novembre 2015 lorsque la Haute Cour a reconnu que l'employeur pouvait s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour éviter que l'atteinte à la santé du salarié ne se réalise (Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-24444).

Dans son arrêt du 1^{er} juin 2016, la Cour de Cassation étend son raisonnement au harcèlement moral et procède à un véritable revirement de jurisprudence.

L'employeur, qui était jusqu'ici systématiquement responsable des agissements de harcèlement moral commis par un de ses salariés, peu important qu'il y ait mis un terme en sanctionnant le coupable, peut désormais s'exonérer de sa responsabilité s'il a respecté son obligation légale de prévention et s'il a fait cesser de manière effective lesdits agissements. Deux conditions cumulatives doivent être respectées :

- avoir pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de son existence ;
- avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le Code du travail. ■

...en social

fond du sujet...

Le régime social des indemnités versées dans le cadre d'un contentieux

En cas de jugement ou d'arrêt condamnant l'entreprise, celle-ci doit distinguer, parmi les condamnations, celles qui sont soumises à charges sociales de celles qui peuvent en être exonérées.

Pour les sommes ayant la nature d'un salaire, il n'y a pas de difficulté : celles-ci sont soumises au paiement de cotisations de sécurité sociale (salariales et patronales) dans leur intégralité.

Il s'agit par exemple :

- des indemnités de préavis ou de congés payés ;
- des rappels de salaire ou d'heures supplémentaires ;
- des sommes octroyées à titre de prime ou de rémunération variable...

Les choses se compliquent lorsque les condamnations prononcées par le juge ont la nature de dommages-intérêts, telles que :

- les dommages-intérêts pour licenciement irrégulier ;
- les dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- les dommages-intérêts pour licenciement nul du fait d'une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les dommages-intérêts pour non respect d'une priorité de réembauche ;
- l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire due en cas de rupture d'une relation de travail jugée constitutive de travail dissimulé... ●●●

fond du sujet...

●●● Depuis 2012, ces indemnités sont traitées comme suit :

| | Cotisations de sécurité sociale | CSG/CRDS |
|---|---------------------------------|------------|
| Fraction imposable ou supérieure à 2 PASS* | Assujettie | Assujettie |
| Fraction comprise entre le montant minimum légal ou conventionnel de l'indemnité et la fraction imposable, dans la limite de 2 PASS* <i>(exemple : le montant minimum légal correspond à 6 mois de salaire pour le licenciement abusif d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une société de plus de 11 salariés)</i> | Exonérée | Assujettie |
| Fraction n'excédant pas le montant minimum légal de l'indemnité considérée | Exonérée | Exonérée |

* *Plafond annuel de la Sécurité Sociale, fixé à 38 616 euros en 2016, soit 2 PASS = 77.232 euros.*

Rappel : la fraction imposable est celle qui excède le plus élevé des montants suivants :

- 2 fois la rémunération annuelle brute (dans la limite de 6 PASS) ;
- la moitié du total des indemnités versées (dans la limite de 6 PASS) ;
- l'indemnité de rupture prévue par la convention collective ou, à défaut, par la loi.

Exemple : un salarié dont le salaire moyen s'élevait à 8.000 euros bruts par mois, licencié pour faute grave après 10 ans de présence, dans une entreprise employant 60 salariés, voit son ancien employeur condamné à lui verser, en 2016 :

- 16.000 euros à titre d'indemnité de préavis : assujettie en totalité aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS.
- 24.000 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 80.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif. Ces deux indemnités doivent être additionnées pour apprécier les plafonds applicables, ce qui correspond à une somme totale de 104.000 euros :
 - exonérée de CSG/CRDS et de cotisations de sécurité sociale pour la fraction inférieure à [6 mois de salaire + indemnité conventionnelle de licenciement] = [48.000 + 24.000] = 72.000 euros ;
 - soumise à CSG/CRDS uniquement pour la fraction comprise entre 72.000 euros et 77.232 euros (2 PASS) = 5.232 euros ;
 - soumise à CSG/CRDS et à cotisations de sécurité sociale pour la fraction excédant 77.232 euros : 104.000 – 77.232 = 26.768 euros.

n s'en foot !

1

Les sénateurs ont adopté le 3 mai dernier, en première lecture, le projet de loi pour l'Economie Numérique créant un statut de joueur professionnel de jeux vidéos. Il s'agira d'un CDD dérogatoire d'un an minimum et de cinq ans maximum, inspiré de celui utilisé pour les sportifs de haut niveau ...

2

Le Conseil d'Etat a clarifié, dans un arrêt du 13 avril 2016, les conditions de mise en œuvre de la généralisation de la couverture complémentaire santé en Alsace Moselle à compter du 1^{er} juillet 2016. Nos lecteurs alsaciens (peu nombreux il faut bien l'avouer...) peuvent s'en réjouir.

foot...

Caroline André-Hesse et Justine Coret ont publié un article, dans la Semaine Juridique - Social du 17 mai 2016, sur « *Les débordements dans le cadre de mouvements sociaux et la responsabilité pénale* ».

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver les derniers articles que nous avons publiés ? Voici les trois dernières éditions de notre « Quoi de Neuf : en social ».

[Mai 2016](#)

[Avril 2016](#)

[Mars 2016](#)

