



Nouveautés législatives et réglementaires

Contrat de génération : accès facilité et aide financière étendue

Un décret du 3 mars 2015 réduit le nombre d'obligations à la charge des entreprises de 50 à moins de 300 salariés en matière de contrat de génération.

Ce décret étend le bénéfice de l'aide financière pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans recrutés en CDI d'apprentissage. Pour rappel, le montant de cette aide est de 4000 € minimum/an pour un binôme jeune/senior.

En revanche, la pénalité financière à la charge des entreprises ou groupes n'étant pas couverts au 31 mars 2015, par un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou par un plan d'action, est maintenue. Les modalités d'application de la pénalité seront précisées par un autre décret à paraître.

Circulaire DGT sur la mise en place du compte personnel de pénibilité

La DGT publie le 13 mars 2015 une instruction composée de 9 fiches techniques relatives à la mise en place du compte personnel de pénibilité.

Retraite : informez vos stagiaires

Un décret du 11 mars 2015 précise les modalités et conditions selon lesquelles les stagiaires peuvent demander la prise en compte de leur période de stage pour la retraite.

Elus locaux : nouveaux salariés protégés

Une loi du 31 mars 2015 vise à faciliter l'exercice par les élus locaux de leur mandat. La loi prévoit, notamment, que les élus locaux disposent désormais du statut de salarié protégé.

Pratique

Participation aux résultats calculée sur l'année civile : attention à la date de versement

Les entreprises dont l'exercice correspond à l'année civile doivent verser la participation aux résultats au plus tard le 30 avril de l'année N+1 au titre de N. A défaut, des intérêts de retard viendront s'ajouter au montant initial de la participation. Ces intérêts sont calculés selon un taux de 1.33 fois le TMOP.

CCN experts comptables : accord sur le forfait jours

Les partenaires sociaux de la CCN des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes sont parvenus à un accord sur le forfait jours le 18 février 2015.

Focus jurisprudentiel

14/01/2015 – Contrôle d'éthylotest et affichage du règlement intérieur

La preuve de l'état d'ébriété d'un salarié ayant fait l'objet d'un contrôle positif à 2 éthylotests n'est pas recevable dès lors que le règlement intérieur n'était pas affiché de manière « *accessible et convenable* » pour tous les salariés. En l'espèce, la Cour d'appel de Rennes a déclaré le licenciement abusif. Simple détail en apparence, l'absence d'affichage conforme peut donc coûter cher, soyez vigilants !

21/01/2015 – Longue maladie et portefeuille clients

Un commercial victime d'un arrêt maladie de 2 ans, dont la rémunération est variable, doit être réintégré dans un poste similaire assorti d'un portefeuille clients équivalent. A défaut, l'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts à hauteur du préjudice subi.

22/01/2015 – Faute inexcusable et rechute du salarié

En cas de faute inexcusable de l'employeur, l'indemnisation complémentaire à laquelle le salarié a droit s'étend aux conséquences d'une rechute de l'accident du travail initial.

28/01/2015 – Désignation des membres du CHSCT : le vote doit être secret

La désignation des membres du CHSCT s'effectue nécessairement par un scrutin secret. Il est impossible de déroger à ce principe même par accord unanime avec le collège désignatif.

11/02/2015 – Ton vigoureux et licenciement

Le fait pour un salarié d'adresser, à 3 membres de la direction générale, une lettre les accusant « *d'user de procédés tels que la diffamation ou la diversion pour ne pas prendre en compte les préoccupations des salariés* » et de leur adresser « *un ultimatum d'obéir à un ordre d'engager immédiatement des négociations et de répondre à leur convocation en adoptant un ton menaçant* », est un abus de liberté d'expression justifiant une sanction. Toutefois, la Cour de cassation précise que le salarié « *ne s'exprimait pas dans le cadre d'une action syndicale* ». Cette appréciation en faveur de l'employeur serait sans doute différente dans le cadre d'un droit d'expression syndical.

12/02/2015 - Absence de visite d'embauche : la prise d'acte n'est pas justifiée

L'absence de visite médicale à l'embauche ne justifie pas une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié.

18/02/2015 – Changement d'horaires

Le licenciement d'un salarié est justifié lorsque celui-ci refuse le changement d'horaires de travail dès lors que son contrat de travail mentionne qu'il doit se conformer aux horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise. En l'espèce, le salarié travaillait initialement du lundi au vendredi et son employeur lui a demandé de travailler du mardi au samedi. Néanmoins cette décision a été rendue dans le secteur de la grande distribution ce qui affaiblit sa portée.

25/02/2015 – Licenciement économique d'un salarié protégé et contrôle du PSE

L'inspecteur du travail n'a pas à apprécier la validité du PSE lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé.

03/03/2015 – Articulation rupture conventionnelle et licenciement

La Cour de cassation précise l'articulation entre rupture conventionnelle et licenciement sur trois points :

- 1) une rupture conventionnelle conclue après la notification d'un licenciement est valable
- 2) un licenciement prononcé après qu'un salarié ait exercé son droit de rétractation à une rupture conventionnelle est régulier
- 3) la signature par les parties d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas le délai de prescription des faits fautifs de deux mois, de sorte que l'employeur qui envisage un licenciement disciplinaire après rétractation d'un accord de rupture conventionnelle, doit être vigilant sur le délai de prescription des faits fautifs.

03/03/2015 – Harcèlement moral et discrimination : deux préjudices distincts

Un salarié peut cumuler des dommages-intérêts en réparation de faits de discrimination et de faits de harcèlement moral qui constituent, selon la Cour de cassation, deux chefs de préjudices distincts.

03/03/2015 – Indemnisation du CHSCT

Même s'il n'est pas doté d'un budget de fonctionnement, le CHSCT peut obtenir en réparation du préjudice subi, des dommages et intérêts, notamment en cas de manquement par l'employeur à son obligation d'information-consultation du CHSCT.

09/03/2015 – Injures par erreur sur la personne

Le licenciement d'un salarié pour faute grave, suite à des insultes adressées par téléphone à son supérieur hiérarchique alors qu'il pensait joindre un ami, n'est pas justifié !

11/03/2015 – Convention collective et bulletin de paie

La convention collective applicable dans les relations collectives de travail est déterminée par l'activité principale de l'entreprise. En revanche, dans les relations individuelles, le salarié peut se prévaloir de la CCN mentionnée sur son bulletin de paie ; cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la CCN à son égard. Toutefois, l'employeur peut apporter la preuve contraire.

On en parle...

Les causes de rupture prévues par le contrat de travail ?

Le 3 avril dernier s'est tenue une conférence sociale bilan sur la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Alors que cette loi a bouleversé les relations collectives de travail, le MEDEF et la CGPME souhaitent désormais modifier les relations individuelles.

Le MEDEF, propose de prévoir à l'avance et par une clause du contrat de travail, les causes réelles et sérieuses de rupture du contrat. Cette proposition a peu de chance d'aboutir car, malgré son intérêt pratique, elle est totalement contraire à la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation (Cass. soc., 12 février 2014, n°12-11554) et au droit du travail international (convention n°158 de l'OIT).

Le MEDEF confirme donc sa volonté de sécuriser la rupture et de retirer au juge son pouvoir d'appréciation. A suivre donc avec attention...

La CGPME envisage quant à elle de proposer un CDI de croissance. Ce contrat se transformerait en CDI dès lors que les objectifs liés au développement de l'activité seraient atteints. Sorte de période d'essai déguisée, ce CDI a également peu de chance d'aboutir en l'espèce.