



## Nouveautés législatives et réglementaires

### Contrats à temps partiel : précisions sur le seuil minimum de 24h

Une ordonnance du 29 janvier 2015 précise certaines zones d'ombre du régime du travail à temps partiel. Cette ordonnance prévoit :

- une sécurisation pour les employeurs des temps partiels inférieurs à 24h à la demande du salarié : le salarié qui change d'avis et souhaite de nouveau travailler 24h minimum ne bénéficie que d'une simple priorité d'emploi
- les CDD de remplacement à temps partiel ne sont pas soumis à la durée minimale de 24h
- les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ne sont pas soumis à la durée minimale. Le Ministère du travail n'a, toutefois, pas précisé la nature de ces jours : ouvrés, ouvrables, calendaires ? A suivre avec le projet de réforme sur la notion de jours...

### Cumul emploi-retraite : circulaire CNAV

Une circulaire CNAV du 06 février 2015 précise les nouvelles conditions du cumul emploi-retraite.

### Inaptitude : réponse ministérielle

Le 10 février 2015, le ministre du travail recommande encore aux employeurs qui sont informés d'un recours du salarié contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail d'attendre que l'inspecteur du travail se soit prononcé avant de licencier le salarié.

Rappelons que le délai de recours est de deux mois, que la décision de l'inspecteur du travail est à son tour susceptible de recours hiérarchique ou contentieux (devant le tribunal administratif puis devant la cour administrative d'appel).

Rappelons également que l'employeur qui n'a pas reclassé ni licencié un salarié déclaré inapte doit reprendre le paiement des salaires au bout d'un mois...

Autant dire que la recommandation du ministère est une fois de plus impraticable ou risque d'être fort plus coûteuse qu'un éventuel licenciement sans cause.

## Focus jurisprudentiel

### 09/12/2014 - Un accord collectif nul ne produit aucun effet

L'annulation d'un accord collectif entraîne la nullité de toutes ses dispositions, droits et obligations pour l'avenir mais également pour le passé. La nullité a un caractère rétroactif.

### 15/12/2014 – Médecin du travail irrégulièrement licencié : indemnisé comme un élu du personnel

Le médecin du travail licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur néanmoins plafonnée à 30 mois de salaire.

### 17/12/2014 - La prise d'acte pour non-paiement des heures de délégation est justifiée

La prise d'acte de la rupture de son contrat par un représentant du personnel pour non-paiement de ses heures de délégation est justifiée et produit les effets d'un licenciement nul.

### 17/12/2014 - Un syndicat peut demander la « requalification » de CDD en CDI

Un syndicat peut agir devant le juge d'instance pour obtenir que des CDD soient analysés comme des CDI. Cette demande se limite au calcul des effectifs de l'entreprise. Seuls les salariés peuvent solliciter, devant le juge prud'homal, les indemnités liées à la requalification de leur contrat de travail.

**07/01/2015 – Harcèlement moral et non-respect des prescriptions du médecin du travail**

L'employeur qui refuse d'adapter le poste de travail d'un salarié conformément aux préconisations du médecin du travail et confie de manière habituelle une tâche non conforme à son aptitude physique peut être condamné pour harcèlement moral.

**21/01/2015 - Non-respect du contradictoire en matière d'avis inaptitude**

Lorsque le salarié conteste l'avis d'inaptitude devant l'inspecteur du travail, l'employeur doit pouvoir présenter ses observations. A défaut, la décision de l'inspecteur du travail est nulle.

**21/01/2015 – Levée de la clause de non concurrence : au plus tard le jour du départ effectif du salarié**

En cas de licenciement avec dispense de préavis, l'employeur qui souhaite lever la CNC doit le notifier au plus tard à la date du départ effectif du salarié, c'est-à-dire, dans la lettre de notification de du licenciement si la période de préavis n'est pas exécutée, quel que soit le délai de dénonciation prévu conventionnellement ou contractuellement. A défaut, l'employeur s'expose au paiement de l'indemnité de non concurrence.

**22/01/2014 – Avenant à un accord d'intéressement : dépôt à la DIRECCTE**

L'employeur doit veiller à déposer ses avenants aux accords d'intéressement auprès de la DIRECCTE. A défaut les sommes versées aux salariés sont réintégrées dans l'assiette des cotisations.

**04/02/2015 – Mutation du salarié et baisse de salaire**

Si la mutation d'un salarié entraîne une baisse de salaire, l'employeur doit recueillir l'accord exprès du salarié (en l'espèce, le salarié perdait du fait de sa mutation une prime de logement).

**04/02/2015 - Forfaits-jours : la grande distribution nouvelle victime**

Une convention de forfait conclue en application des dispositions de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a été annulée car elle ne garantit pas suffisamment la protection de la santé du salarié.

**10/02/2015 – Contrôle des SMS des salariés**

Un employeur peut avoir accès aux SMS envoyés et reçus par un salarié via son téléphone professionnel, dès lors qu'ils ne sont pas identifiés comme personnels. La Cour de cassation s'aligne donc avec sa jurisprudence sur les mails.

**11/02/2015 – Modification du règlement intérieur et consultation du CHSCT**

L'employeur souhaitant modifier le règlement intérieur de l'entreprise sur un point relevant de la compétence du CHSCT doit nécessairement le consulter préalablement (il s'agissait, en l'espèce, d'une modification concernant la tenue de travail). A défaut, la clause est inopposable aux salariés.

**12/02/2015 – Violation du statut protecteur d'un IRP et conséquences financières lourdes**

Un salarié protégé dont le licenciement est annulé a droit à percevoir à titre d'indemnités l'ensemble des salaires et accessoires jusqu'à la fin de la période de protection (durée du mandat restant à courir + 6 mois). Jusqu'à présent, ces indemnités n'étaient pas assujetties à cotisations sociales. La Cour de cassation en décide autrement et les sommes allouées à ce titre sont désormais soumises au paiement des cotisations sociales et d'assurance chômage.

---

## Pratique

**Guide Déclaration Sociale Nominative (DSN)**

Un guide de démarrage de la DSN - phase 1 est disponible sur [dsn-info.fr](http://dsn-info.fr). Ce guide offre une présentation générale de la DSN, comment s'y préparer en amont, l'inscription à la DSN, les étapes à prendre en compte pour installer l'organisation la plus optimale possible, l'envoi de la première DSN et les signalements.

## Focus sur la branche Santé

### 21/05/2014 – Erreurs de prescriptions médicales

Constitue une faute grave le fait, pour un médecin hospitalier, de commettre des erreurs de prescriptions médicales à l'égard de deux patientes, ce qui était susceptible de mettre en péril leur santé.

### 08/10/2014 - Exhibitionnisme

Constitue une faute grave le fait pour un pharmacien d'exposer ses attributs sexuels devant les salariés d'un autre service... Voilà qui est rassurant...

### 19/11/2014 – Non-respect de la clientèle de la part d'un ambulancier

Constitue une faute grave le fait, pour un ambulancier d'avoir un comportement peu

respectueux et dangereux vis-à-vis de la clientèle et de refuser de remplir les bons de transport au mépris de ses obligations contractuelles.

### 17/12/2014 – Abandon de patient

Ne constitue pas une faute grave le fait, pour une infirmière urgentiste d'abandonner la surveillance d'un patient dont l'état de santé ne justifiait pas une surveillance sans interruption, pour prendre en charge un autre patient.

### FEHAP : accord sur la complémentaire santé

Les partenaires sociaux de la FEHAP sont parvenus à un accord sur la complémentaire santé. Le panier de soins minimum conventionnel est plus favorable que le légal. L'accord a été conclu avec quatre organismes assureurs (APICIL, MALAKOFF, MGEN et MUTEX).

## On en parle...

### Projet de loi Macron : suite du feuilleton

Le projet de loi Macron a été adopté par l'Assemblée Nationale sans vote via l'article 49-3 de la Constitution. Il sera examiné devant le Sénat en avril 2015. Les principales mesures en droit social sont les suivantes :

- sécurisation des procédures de licenciement pour motif économique : modification du périmètre de l'ordre des licenciements; réforme de l'obligation de reclassement
- réforme du délit d'entrave :
  - entrave à la constitution des instances : la peine de prison d'un an serait maintenue mais l'amende serait portée à 7 500 €
  - entrave au fonctionnement des instances : la peine de prison serait supprimée mais l'amende serait portée à 7 500 €
- réforme du travail dominical : augmentation du nombre de dimanches travaillés ; simplification et élargissement des zones éligibles
- simplification du recours au travail de nuit
- réforme des prud'hommes : délais plus courts ; développement des règlements amiables
- réforme du dialogue social : regroupement du contentieux des élections professionnelles sous l'égide du juge judiciaire
- renforcement des sanctions contre le travail dissimulé
- réforme de l'épargne salariale

### Représentants du personnel : le grand chambardement

Suite à l'échec des négociations entre les partenaires sociaux sur la réforme du dialogue social, le gouvernement présentera son propre texte fin mars/début avril 2015

Les contours de ce texte semblent ambitieux :

- la DUP serait élargie aux entreprises de moins de 300 salariés
- les DP, le CE et le CHSCT seraient regroupés au sein de la DUP, chaque IRP conservant ses attributions propres
- le nombre d'heures de délégation resterait identique
- le nombre de consultation du CE serait réduit et simplifié
- l'articulation des consultations entre les instances serait simplifiée
- le nombre de négociations obligatoires serait réduit et limité à une nouvelle périodicité triennale
- des commissions régionales seraient créées pour les TPE