



E-ALERTE RH & DROIT SOCIAL

1. Temps partiel

- **Temps partiel : une durée minimale de 24 heures par semaine**

Après un report de six mois qui s'est achevé le 30 juin 2014, la durée minimale des temps partiels est depuis le 1^{er} juillet 2014 de 24 heures par semaine (soit 104 heures par mois) sauf accord de branche étendu dérogatoire.

Cette durée minimale concerne tous les nouveaux contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2014 et pour tous les contrats en cours à partir du 1^{er} janvier 2016. En outre, des dérogations sont prévues et une durée inférieure à la durée minimale légale peut être fixée pour : les étudiants de moins de 26 ans, les employés des particuliers, les intérimaires et les salariés atteignant 24 heures avec plusieurs emplois.

Des dérogations sont aussi possibles en cas de demande explicite du salarié ou d'accord de branche négocié entre le patronat et les syndicats, sous réserve de contreparties.

2. Formation professionnelle

- **Le plan de formation pour l'année 2015 devra être établi sur la base des nouvelles règles issues de la réforme relative à la formation professionnelle (*Loi n°2014-288 du 5 mars 2014*)**

La réforme de la formation professionnelle concerne principalement les points suivants :

- Diminution du montant de la contribution obligatoire des employeurs dédiée au plan de formation : Mise en place d'une contribution unique auprès d'un OPCA, d'un montant de 1% pour les entreprises d'au moins 10 salariés et 0.55% pour les moins de 10 salariés.
- Fin du contrôle par l'administration de l'imputabilité des actions de formation sur la contribution obligatoire.

- Modification du régime de certaines actions de formation :
 - o Action de développement des compétences : Avant le départ du salarié en formation, les engagements de l'employeur prévus par le Code du travail devront être définis, même si l'action se déroule pendant le temps de travail. Il s'agit des conditions dans lesquelles, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, le salarié accède en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, des modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. Ces engagements supposent que le salarié ait été assidu à sa formation et qu'il ait satisfait aux évaluations prévues.
 - o Périodes de professionnalisation : elles doivent comporter des formations qualifiantes ou permettre l'accès au socle de connaissance et de compétence ou à une certification inscrite à l'inventaire des certifications professionnelles. Obligation de désigner un tuteur. Des décrets sont attendus sur ces points.
 - o Validation des acquis et de l'expérience : la loi apporte des précisions et modifications concernant cette action de formation et notamment les modalités de calcul de la durée minimum d'activité de 3 ans requise pour faire une demande de VAE.
 - o Formation suivie par les salariés en arrêt maladie : elle est reconnue comme action de formation.
 - o Formation des bénévoles : abrogation des dispositions relatives à leur financement par le fonds d'assurance formation.
 - o **Droit Individuel à la Formation (DIF) : disparition du DIF au 31 décembre 2014. A partir du 1^{er} janvier 2015, il sera remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF). Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées selon les conditions propres au CPF et ce, jusqu'au 1^{er} janvier 2021.**
 - o Durée du plan de formation : en principe, il est établi chaque année. Toutefois, selon la loi, un accord d'entreprise peut prévoir une durée de 3 ans.
- L'information et la consultation du comité d'entreprise : les dates de réunions de consultation du CE sur le plan de formation (avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre) peuvent désormais être fixées par un accord d'entreprise. A défaut, le calendrier sera celui fixé par décret. **La majoration de 50% de la contribution obligatoire de l'employeur au développement de la formation en l'absence de consultation du CE est désormais supprimée.**
 - **Formation : Selon un arrêt de la Cour de cassation du 18 juin 2014 (n°13-14.916), l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative l'employeur**

Le droit à indemnisation en cas de carence de l'employeur dans l'exécution de son obligation d'assurer le maintien de l'employabilité de son personnel n'est pas subordonné à une demande de formation préalable de la part du salarié. Seules compteront les propositions effectivement formulées par l'employeur pour apprécier le respect de cette obligation. Ainsi, l'absence d'initiative du salarié n'exonère pas l'employeur de l'obligation de formation. Il ressort de l'analyse des jurisprudences rendues en la matière que plus l'ancienneté dans l'entreprise sera importante, plus les perspectives d'indemnisation seront favorables pour les intéressés.

3. Durée du travail- Forfait-jours

- **Forfait jours : L'accord relatif au forfait jours dans la « branche SYNTEC » est étendu**

L'arrêté d'extension ayant été publié dans le journal officiel du 4 juillet 2014, l'avenant de révision du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale (CCN) SYNTEC est désormais applicable. Cet avenant tient compte des exigences jurisprudentielles et renforce le décompte du temps de travail et le suivi des charges de travail et introduit un « droit à déconnexion » pour les salariés en forfait jours.

- **Forfait jours : Selon un arrêt de la Cour de cassation du 11 juin 2014 (n°11-20.985), ce n'est pas au salarié de veiller à ce que sa charge de travail reste raisonnable.**

Nullité d'une convention individuelle de forfait jours conclue sur la base de dispositions conventionnelles déchargeant l'employeur du suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail et laissant au salarié le soin d'organiser son travail dans le cadre des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues.

- **Forfait jours : Selon un arrêt de la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence du 17 avril 2014 (n°12/10.349), l'accord d'entreprise fixant les modalités du forfait jours n'est opposable au salarié qu'à la condition d'avoir été porté individuellement à sa connaissance**

Dans cette affaire, une nouvelle voie juridique a été utilisée pour invalider la convention de forfait jours signée par la salariée. En l'espèce la salariée qui avait été embauchée après la négociation de l'accord d'entreprise relatif au forfait jours considérait que l'accord en question ne lui était pas opposable car elle n'avait jamais été informée individuellement de l'existence ni du contenu de l'accord.

La Cour a suivi la salariée dans la détermination d'une exigence nouvelle : « *un accord d'entreprise visant à fixer les modalités de mise en œuvre et de contrôle de la durée du travail n'est opposable à chaque salarié qu'à la condition d'avoir été porté individuellement à sa connaissance* ».

4. Contrat à durée déterminée

- **Prime de précarité: Selon le Conseil constitutionnel, la prime de précarité n'est pas due lorsqu'un jeune travaille pendant ses vacances**

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due lorsque le contrat de travail est conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires. Il en est de même pour les CDD saisonniers. Le Conseil constitutionnel a été saisi afin de savoir si cette différence de traitement était conforme à la constitution. Il a été décidé que les limites posées concernant la prime de précarité sont conformes à la Constitution et peuvent continuer à s'appliquer. En effet, selon le Conseil constitutionnel, les différences de traitement concernant le versement de la prime de précarité sont fondées sur la particularité des emplois en cause et la différence de situation (Conseil constitutionnel, décisions n° 2014-401 et 402 QPC du 13 juin 2014).

5. Contrat de travail

- **Modification du contrat de travail : l'accord du salarié est toujours nécessaire**

Deux arrêts récents rendus par la Cour de cassation ont pu laisser penser que les employeurs pouvaient imposer une modification du contrat de travail. Toutefois, il convient à notre sens de revenir sur les éléments de contexte pour comprendre la décision de la Haute Cour.

Dans ces 2 affaires, les salariés demandaient la résiliation de leur contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur car leurs employeurs avaient modifié la rémunération des salariés. Les modifications en question concernaient :

- une modification dans le mode de calcul de la rémunération sans influence défavorable sur le montant de la rémunération ;
- et une modification impactant à la baisse une faible partie (prime sur la vente de photocopieur) de la rémunération.

Dans ces 2 situations, la Cour de cassation a jugé que les modifications apportées à leur contrat de travail n'empêchaient pas la poursuite de la relation de travail. Elle n'a donc pas prononcé la résiliation des contrats.

A notre sens, cela ne veut pas dire que l'employeur est en droit de modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié. Changer le mode de calcul de la rémunération, même s'il n'a aucune incidence sur son montant ou s'il est plus favorable pour le salarié, nécessite son accord. A défaut, il commet une faute. Le salarié peut saisir le juge pour obtenir l'exécution des clauses du contrat de travail et non pas demander la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. En effet, les conséquences de la modification du contrat de travail doivent être suffisamment graves pour rendre impossible le maintien du contrat de travail.

Ainsi, les salariés devront dorénavant évaluer les conséquences des manquements de l'employeur avant de saisir le conseil de prud'hommes afin que soit prononcée la résiliation judiciaire de leur contrat de travail (Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2014, n° 13-11448 et n° 12-29063).

6. Elections professionnelles

▪ Exigence d'une double majorité pour valider un protocole préélectoral

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 prévoit que la condition de double majorité spécifique au protocole d'accord préélectoral s'applique sauf dispositions législatives contraires et précise ainsi les sujets pour lesquels une double majorité doit être réunie. Les articles L. 2314-3-1 (Délégué du personnel) et L. 2324-4-1 (Comité d'entreprise) du Code du travail sont modifiés en ce sens.

Par ailleurs, lorsque l'unanimité est requise, les nouvelles dispositions du Code du travail prévoient que la règle de l'unanimité ne concerne que les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Dès lors, un syndicat représentatif au niveau de la branche et/ou interprofessionnel présent dans l'entreprise sans pour autant y être représentatif ne peut plus bloquer la conclusion d'un accord.

L'unanimité concerne:

- le nombre et la composition des collèges électoraux en vue de l'élection des Délégués du personnel (*article L. 2314-10 du Code du travail*) et des membres du Comité d'entreprise (*article L. 2324-12 du Code du travail*) ;
- l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail pour l'élection des Délégués du personnel (*article L. 2314-22 du Code du travail*) et des membres du Comité d'entreprise (*article L. 2324-20 du Code du travail*)

7. Maternité

- **Congé maternité immédiatement suivi des congés payés : la protection relative contre le licenciement est différée**

Dans son arrêt du 30 avril 2014, la Cour de cassation assouplie sa position et admet la possibilité de différer la protection de quatre semaines du fait des congés payés. La Cour de cassation précise ainsi, de manière inédite que « *la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité étant suspendues par la prise de congés payés, son point de départ est reporté à la date de la reprise du travail par la salariées* ».

Dans la mesure où seul le report étant prévu et non pas une prolongation, la salariée n'est pas protégée pendant la période de congés payés. Un licenciement est donc possible pendant cette période.

8. Frais professionnels

- **Remboursement des frais professionnels liés aux nouvelles technologies : seul le remboursement des dépenses réellement engagées est possible**

Il existe plusieurs méthodes pour rembourser les frais professionnels d'un salarié : la méthode de l'indemnisation des frais réels et celle d'une allocation forfaitaire. Concernant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (téléphonie mobile, ordinateur portable, logiciels, accès à un télécopieur, connexion Internet, etc.), l'employeur n'a pas le choix et devra procéder au remboursement des dépenses réelles. La difficulté, pour les salariés, de fournir des justificatifs et pour l'employeur de les collecter et de les analyser ainsi que la modicité des sommes en jeu ne sont pas des excuses valables (Cassation, 2^{ème} Civ., 28 mai 2014 ; n°13-18.212).

9. Comité d'entreprise

- **Attribution d'ordre économique et professionnel du comité d'entreprise : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

Dans une décision du 7 avril 2014, le TGI de Créteil a estimé que la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise est déconnectée de la mise en place de la base des données économiques et sociales (BDES).

- **Attribution et ressources du comité d'entreprise : calcul de la subvention aux activités sociales et culturelles**

Dans un arrêt du 20 mai 2014 (n°12-29.142), la Cour de cassation affirme que le calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 « *à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail* »

10. Protection sociale complémentaire

- **11 juillet 2014 : Entrée en vigueur du décret n°2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire**

Ce nouveau décret s'inscrit dans la mise en œuvre de la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ce texte modifie ainsi le décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 en ce qui concerne les règles que doivent respecter les branches ou les entreprises qui instituent les dispositifs de protection sociale complémentaire (articles R 242-1-1 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Il apporte ainsi des précisions supplémentaires à la constitution des catégories objectives de salariés et des dispenses d'adhésion afin de permettre aux employeurs de bénéficier de l'exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale (régime social de faveur) au titre de leur participation au financement de ces dispositifs et dont les conditions d'application sont liées au caractère « collectif et obligatoire » du dispositif.

Ce décret n'est pas sans complexifier la tâche des entreprises qui devront désormais se conformer à ses nouvelles règles d'exonération qui sont à ce jour incertaines au regard des circulaires administratives antérieures (circulaire DSS/SD5B n°2013-344 du 25 septembre 2013, circulaire ACOSS n°2014-02 du 4 février 2014).

Il faudra donc attendre la prochaine circulaire qui donnera sans doute de nouvelles précisions quant à l'articulation de l'ensemble des positions administratives rendues en la matière. Affaire à suivre...

VOTRE CONTACT :



Anna-Christina CHAVES

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

ac.chaves@stehlin-legal.com