

SOMMAIRE

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Période d'essai

Quid en cas de non-respect du délai
de prévenance..... P.1

Diplôme vs Expérience

Egalité de traitement P.2

Cession de l'entreprise ou du fonds de commerce

Informations aux salariés P.3

ACTUALITES SOCIALES

Brèves..... P.3

Compte pénibilité P.4

Le CPF remplace le DIF



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Période d'essai

→ Quid en cas de non-respect du délai de prévenance ?

L'entreprise, si elle souhaite mettre un terme au contrat de travail dans le cadre de la période d'essai, doit respecter un délai de prévenance :

- **24h** si le salarié a moins de **8 jours** d'ancienneté.
- **48h** si moins de **1 mois**.
- **2 semaines** entre **1 mois et 3 mois**.
- **1 mois** après **3 mois**.

La Cour de Cassation avait précisé, que le seul fait de rompre la période d'essai sans respecter le délai de prévenance, ne rend pas invalide la rupture du contrat de travail.

Mais elle ajoute désormais, que le contrat de travail doit prendre fin à la date prévue, le délai de prévenance devant être réglé sur le Solde de Tout Compte. (soc 5 Novembre 2014).

Exemple :

Période d'Essai de 3 mois expirant le 31 Janvier.

Délai de prévenance de 2 semaines.

La rupture est notifiée le 25 Janvier, soit 10 jours en retard. Le contrat prend fin le 31 Janvier, mais il convient de régler, sur le dernier bulletin de paie, 10 jours de délai de prévenance sous la forme d'un salaire.

Diplôme vs Expérience

→ Egalité de traitement

Selon la célèbre maxime « à travail égal – salaire égal ». La jurisprudence admet néanmoins classiquement, que des salariés effectuant un travail identique, aient des rémunérations différentes.

La Cour de Cassation rappelle par exemple :

« les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi »

Au contraire, la Cour de Cassation estime que le seul diplôme ne permet pas à un employeur d'accorder à un salarié un salaire différent d'un collègue embauché à la même date, la Cour de Cassation considérant qu'à ce moment « l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles ». (soc 13 Novembre 2014).





Le chef d'entreprise doit uniquement communiquer aux salariés les informations suivantes :

A : La volonté du cédant de procéder à une cession.

B : La possibilité pour les salariés de présenter une offre.

Le chef d'entreprise n'a aucune obligation de communication de documents ou informations particulières.

La Haute Juridiction met ainsi très clairement un fort bémol au culte du diplôme indiquant au contraire dans son arrêt «*qu'une longue expérience peut compenser la différence de niveau de diplôme* » la Cour ajoutant que l'employeur ne justifiait pas que le diplôme recherché procurait au salarié un supplément de connaissances de nature à justifier une rémunération différente.

La Cour de Cassation pose, en conséquence, le principe selon lequel le diplôme n'est pas en soit un critère permettant d'accorder à un salarié un salaire différent de celui de ses collègues, l'employeur devant démontrer que le niveau de connaissances apporté par ce diplôme est utile à l'activité.

Cession d'entreprise ou fonds de commerce

→ Décret du 18 octobre 2014

La loi du 31 Juillet 2014 instaure des dispositions obligeant l'employeur souhaitant céder son entreprise à en informer ses salariés au préalable, le tout à peine de nullité. Le Décret du 28 Octobre 2014 n°2014-1254 fixe les conditions pratiques de cette information.

1 : Les Entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions sont applicables en cas de :

- Cession de fonds de commerce.
- Cession de plus de 50% des titres de l'entreprise (parts ou actions).

L'employeur doit notifier aux salariés cette information au plus tard 2 mois avant la cession (date du transfert de propriété), en leur indiquant qu'ils peuvent présenter une offre d'achat.

2 : Les Entreprises de 50 à 250 salariés.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés et ayant un chiffre d'affaires de moins de 50 millions d'€ ou dont le total de bilan est inférieur à 43 millions €, ces dispositions sont applicables en cas de cession de + de 50% du capital.

Dans cette hypothèse le cédant doit notifier à la société le projet de cession.
de rachat.

Le chef d'entreprise doit ensuite notifier à chaque salarié au plus tard à la date de saisine du comité d'entreprise, qu'il est un projet de cession de l'entreprise et que les salariés peuvent présenter une offre de rachat.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de cession suite à :

- Succession, liquidation de régime matrimonial.
- Cession à un conjoint, ascendant ou descendant.
- Dans le cadre d'une procédure de conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire.

3 : Modalités d'information des salariés.

L'information des salariés peut être réalisée selon les modalités alternatives suivantes :

- Réunion d'information avec signature d'un registre de présence.
- Affichage avec signature d'un registre attestant que le salarié a pris connaissance de l'affichage.
- Courrier électronique avec date de réception certifiée.
- Remise en main propre contre décharge.
- Lettre Recommandée avec Avis de Réception.



4 : **Sanction.**

La cession ne peut intervenir avant l'expiration du délai de 2 mois précité. (Sauf si chaque salarié indique par écrit ne pas donner suite à la possibilité qui lui est offerte).

En cas de non-respect de ces obligations les salariés peuvent solliciter l'annulation de la cession !

Cette action se prescrivant par 2 mois à compter soit de l'information qui leur est donnée, soit la publication de la cession.

5 : **Confidentialité.**

Dans le cadre de cette nouvelle obligation d'information, les salariés et les institutions représentatives du personnel sont bien entendu astreints à une obligation de confidentialité.

6 : **Information des salariés.**

A Noter la Loi introduit par ailleurs une obligation d'information des salariés sur les possibilités de reprise de l'entreprise par les salariés.

Cette information doit être réalisée tous les 3 ans.

Ces nouvelles dispositions complètent l'information qui était donnée aux institutions représentatives du personnel en cas de cession de l'entreprise. La Loi étend l'obligation et généralise la diffusion de l'information à tous les salariés, tout en leur proposant de faire une offre.

Philippe SALMON
Avocat
SALMON & Associés



ACTUALITES SOCIALES

Les nouveaux chiffres

- **13,75% du plafond de sécurité sociale** : Taux horaire de l'indemnité de stage à partir du 1^{er} décembre 2014.
- **70 heures** : durée minimale de la formation en contrat de professionnalisation.
- **3,54 €** : valeur de l'avantage en nature repas pour 2015
- **3 170 €** : plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015

Brèves

Le plafond de la sécurité sociale pour 2015

Un arrêté du 26 novembre 2014 (J.O. du 09.12.2014) fixe le plafond mensuel de la sécurité sociale à **3170 €** et le plafond journalier à 174 €

(<http://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2014/11/26/AFSS1428039A/jo/texte>).

Versement transport Interstitiel : L'incertitude

Le projet de loi de finances pour 2015 a supprimé les dispositions relatives au versement transport interstitiel qui devrait entrer en vigueur au **1^{er} janvier 2015** et ceci avant même son entrée en vigueur. Cette suppression devra être confirmée dans le texte définitif de la **loi de finance 2015**.





ILLUSTRATION

Un salarié, né le 1^{er} janvier 1963, veilleur de nuit dans un hôtel, travaille 4 jours par semaine de 21 heures à 6 heures du matin, 160 nuits par an. Durant l'année civile 2015, le salarié va acquérir **4 points** qui vont abonder son compte pénibilité. Son employeur devra établir sa fiche prévention des expositions et lui transmettre au plus tard le **31 janvier 2016**. Il devra l'adresser à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) dans le cadre de la déclaration annuelle des salaires.

La CARSAT informera chaque année le salarié du nombre de points acquis. L'employeur devra également en conserver un exemplaire en cas de contrôle.

Le **1^{er} janvier 2020**, le veilleur de nuit alors âgé de 57 ans, soumis à un seul facteur de pénibilité aura acquis **20 points** au titre de la pénibilité. Il pourra effectuer uniquement 500 heures de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.

Le paiement des temps de pause : un avantage individuel acquis

La dénonciation d'un accord collectif, incluant le paiement des temps de pause, ne donnant lieu à aucun accord de substitution, demeure en vigueur durant **15 mois**. A l'issue de ce délai, seuls demeurent les avantages individuels acquis.

Dans un arrêt du **5 novembre 2014**, la Cour de cassation estime que le paiement des temps de pause constitue un avantage individuel acquis, qui demeure pour les salariés présents lors de la dénonciation.

Temps de pause

Le simple fait de porter une tenue de travail pendant la pause déjeuner ne permet pas, à lui seul, de qualifier ce temps de temps de travail effectif (Cass. Soc. 15 octobre 2014).

La rupture amiable du CDI est écartée par les juges

Dans un arrêt du **15 octobre 2014**, les juges de la Cour de cassation ont estimé que la rupture amiable du contrat de travail envisagée par le Code civil, n'avait plus vocation à s'appliquer pour les CDI. La rupture conventionnelle et l'ensemble des garanties qui l'entourent doit s'appliquer.

Rappel : la loi exclut expressément la rupture conventionnelle pour les départs volontaires dans le cadre des PSE ou accord de CPEC. Dans ces hypothèses, la rupture amiable reste envisageable.

Cession d'entreprise et information préalable des salariés

Un guide précise l'obligation et le contenu des informations à communiquer aux salariés.

(http://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/20141028_guide_pratique_information_salaries_entreprises.pdf)

Le compte pénibilité

→ Première étape au 1^{er} janvier 2015

Six décrets du 9 octobre 2014, publiés le 10 octobre 2014 au JOERF, détaillent le mode d'emploi et le fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les comptes pénibilité

Ils vont permettre aux salariés du secteur privé uniquement, exposés à des facteurs de risques professionnels clairement énumérés, de cumuler des points leur donnant la possibilité de suivre une formation à un métier moins pénible, de bénéficier d'un temps partiel payé comme un temps plein ou de partir plus tôt à la retraite.

Dix facteurs de risques professionnels

Quatre facteurs de risques en 2015 :

- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif,
- travail en milieu hyperbare.

Six autres facteurs de risques en 2016 :

- manutentions manuelles,
- postures pénibles,
- vibrations mécaniques,
- exposition à des agents chimiques dangereux,
- températures extrêmes,
- environnement bruyant.

Première étape au 1^{er} janvier 2015

Les seuils à prendre en compte pour le compte pénibilité sont les suivants :

- Le travail de nuit, à condition que le salarié travaille au moins une heure entre minuit et 5 heures du matin durant au moins 120 nuits dans l'année ;
- Le travail en équipe successives alternantes avec un minimum d'une heure entre minuit et 5 heures du matin au moins 50 nuits par an.

➤ Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini, au moins 900 heures par an :

- Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute,
- ou**
- 30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à une minute.

➤ Le travail en milieu hyperbare (supérieur à la pression atmosphérique) est pris en compte à partir de 60 interventions ou travaux par an à une pression minimale de 1 200 hectopascals.

L'abondement du compte pénibilité

Les salariés employés durant toute l'année civile et exposés à un seul facteur de risque professionnel acquerront **4 points** par année civile.

Les salariés employés durant toute l'année civile et exposés à plusieurs facteurs de risque professionnel acquerront **8 points** par année civile.

Les salariés dont le contrat commencera ou s'achèvera au cours de l'année civile (CDD d'un mois minimum, intérim, apprentis, emplois saisonniers, contrats aidés), acquerront par période de trois mois d'exposition :

- **1 point** s'ils sont exposés à un seul facteur,
- **2 points** en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, **les points seront doublés.**

Le crédit maximum du compte pénibilité

Il sera possible d'accumuler jusqu'à 100 points maximum sur un compte pénibilité.

La liquidation du compte pénibilité

Les 20 premiers points. Ils devront être obligatoirement utilisés pour financer une formation professionnelle continue, « en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ».

Chaque point permet d'acquérir 25 heures de formation. Pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points devront être obligatoirement utilisés pour financer une formation.

Pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé.

Les autres points. Ils pourront également financer une réduction du temps de travail ou majorer la durée d'assurance vieillesse :

- **10 points** permettent de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50 % pendant un trimestre,
- **10 points** permettent d'acquérir un trimestre d'assurance vieillesse.

Cette possibilité est limitée de droit à **80 points** (les 20 premiers étant consacrés obligatoirement à la formation), soit **8 trimestres** (2 annuités).

Le financement du compte pénibilité

Il sera assuré par les cotisations des employeurs. Les employeurs des salariés qui entrent dans le champ d'application du compte pénibilité, c'est-à-dire le secteur privé, devront s'acquitter des cotisations suivantes :

- **0,01 %** sur l'ensemble des salaires à compter de l'année 2017 ;
- **0,1 %** pour **2015 et 2016**, puis **0,2 %** à compter de **2017** au titre des salariés exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils ;
- **0,2 %** pour **2015 et 2016**, puis **0,4 %** à compter de **2017** au titre des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils.





Le CPF remplace le DIF

→ Loi du 05 mars 2014

La loi relative à la formation professionnelle du **5 mars 2014** confirme le **remplacement du DIF par le CPF** au **1^{er} janvier 2015**.

Par conséquent, chaque employeur est tenu **d'informer chaque salarié, par écrit**, du nombre total d'heures de DIF non utilisées dont il dispose au **31 décembre 2014**.

Conservation du droit au DIF
Droit individuel à la formation

Les heures de DIF non épuisées avant l'entrée en vigueur du CPF, ne sont pas pour autant perdues au 1^{er} janvier 2015.

Elles seront **utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021** et obéiront au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF.

Lorsqu'une personne suivra une formation dans le cadre du CPF, ce sont les heures de DIF acquises qui lui restent qui seront utilisées en premier. Elles pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF.

Fonctionnement du CPF

Compte personnel de formation

A partir de 2015, le CPF sera alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

Une salarié à temps complet va ainsi acquérir **24 heures par année de travail** jusqu'à l'acquisition **d'un crédit de 120 heures**, puis 12 heures par année de travail jusqu'à **une limite de 150 heures**. Le plafond est donc atteint au bout de **7,5 ans**.

Chaque titulaire d'un CPF pourra avoir connaissance du nombre d'heures figurant dans son compte, en accédant à **un service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations**.

Le salarié dont la durée de travail est inférieur à la durée conventionnelle ou à 1607 heures, verra ainsi l'alimentation de son compte calculée en proportion du nombre d'heures effectuées.

A vos agendas

→ Loi de Finances et Actualités en Droit du Travail

La journée Loi de Finances et Actualités en Droit du Travail aura lieu le jeudi 29 janvier 2015. Vous recevrez très prochainement une invitation vous indiquant les horaires et le lieu de cette journée de formation.

Nous vous souhaitons à tous de très belles fêtes de fin d'année



Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selari.salmon@altajuris-caen.com



SOCOMEX

Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL
EXPERT-COMPTABLE
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
Mathias PELLETIER
Natacha MESNILDREY
François DINEUR

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr

membre du réseau
absoluce

**SALMON
& Associés
AVOCATS**

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com

ALTA-JURIS
INTERNATIONAL