

SOMMAIRE

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Clause de mobilité..... P.1
Clause de non-concurrence.... P.2

ACTUALITES SOCIALES

Brèves P.3
La Déclaration Sociale
Nominative P.4
L'assouplissement du
temps partiel P.5
Aide à l'embauche d'un apprenti
pour les entreprises de moins de
250 salariés..... P.6

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Clause de mobilité

La Cour de Cassation apporte des précisions en matière de clause de mobilité et clause de non-concurrence imposant une mise à jour de la pratique.

Périmètre

Est licite la clause de mobilité prévoyant comme secteur géographique « le territoire Français ». Cette mention étant suffisamment précise. Il convient en outre que le périmètre géographique soit fixe et non variable à discrétion pour l'employeur. La Cour de Cassation rappelle ainsi que le salarié doit connaître avec précision la portée de son engagement lors de la signature du contrat. (soc 9 Juillet 2014).

Refus de mobilité

En cas de mise en œuvre de la mobilité et refus du salarié, la Cour de Cassation considère que le licenciement fondé sur le refus de se plier à la clause de mobilité et non-respect des dispositions contractuelles repose sur une cause réelle et sérieuse.

(Soc 29 Oct 2014).



Clause de mobilité des représentants du personnel

La mutation géographique d'un représentant du personnel peut être uniquement une modification des conditions de travail de l' élu. Le Conseil d'Etat considère qu'en l'absence de fixation du lieu de travail du salarié, la modification de ce lieu de travail constitue une simple modification des conditions de travail dont le refus est susceptible de caractériser une faute pouvant justifier le licenciement.

Toutefois le nouveau lieu de travail doit demeurer dans un même secteur géographique apprécié eu égard à la nature de l'emploi du salarié de façon objective, la distance et les moyens de transport. Toute modification du lieu de travail en dehors du secteur géographique constitue au contraire une modification du contrat de travail. (CE 23 décembre 2014).



Clause de non-concurrence



Dispense d'exécution de préavis

Si l'entreprise dispense le salarié de l'exécution du préavis et souhaite lever la clause de non-concurrence, il appartient à l'entreprise de notifier au salarié la levée de clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant toutes dispositions contractuelles faute de quoi la contrepartie financière est due. (soc 21 janvier 2015).



Cessation d'activité



La cessation d'activité de l'entreprise n'a strictement aucune incidence sur l'obligation de non-concurrence, la contrepartie financière est due si la clause n'est pas levée. Il en sera de même si l'entreprise fait l'objet d'une liquidation judiciaire. (soc 21 Janvier 2015).

Clause de discrétion

Tout salarié quittant l'entreprise est tenu à une obligation de discrétion et par voie de conséquence ne pas utiliser les informations dont il a connaissance sur l'entreprise qu'il quitte dans le cadre de sa nouvelle activité.

La Cour de Cassation rappelle que ce type de clause n'a pas à contenir de périmètre géographique, ni de

limite dans le temps et qu'elle n'a pas à prévoir de contrepartie financière.

Toutefois, il convient de veiller à une rédaction n'empêchant pas le salarié de retrouver un emploi dans sa spécialité, faute de quoi les juridictions peuvent estimer qu'il s'agit d'une clause de non-concurrence déguisée.

Philippe SALMON



Brèves

Elections professionnelles

Le défaut d'organisation des élections professionnelles cause **nécessairement** un préjudice aux salariés concernés qui peuvent demander réparation (Cass. Soc. 20.01.2015).



Indemnités journalières de sécurité sociales

Les conditions d'ouverture des droits sont assouplies. A compter du 1^{er} février 2015, pour ouvrir droit aux prestations en espèces des assurances maladie, maternité et invalidité, le salarié doit justifier d'une durée de travail minimale de **150 heures par trimestre** (au lieu de 200 heures auparavant) ou **1015 fois le SMIC horaire** dans les 6 mois civils précédents.

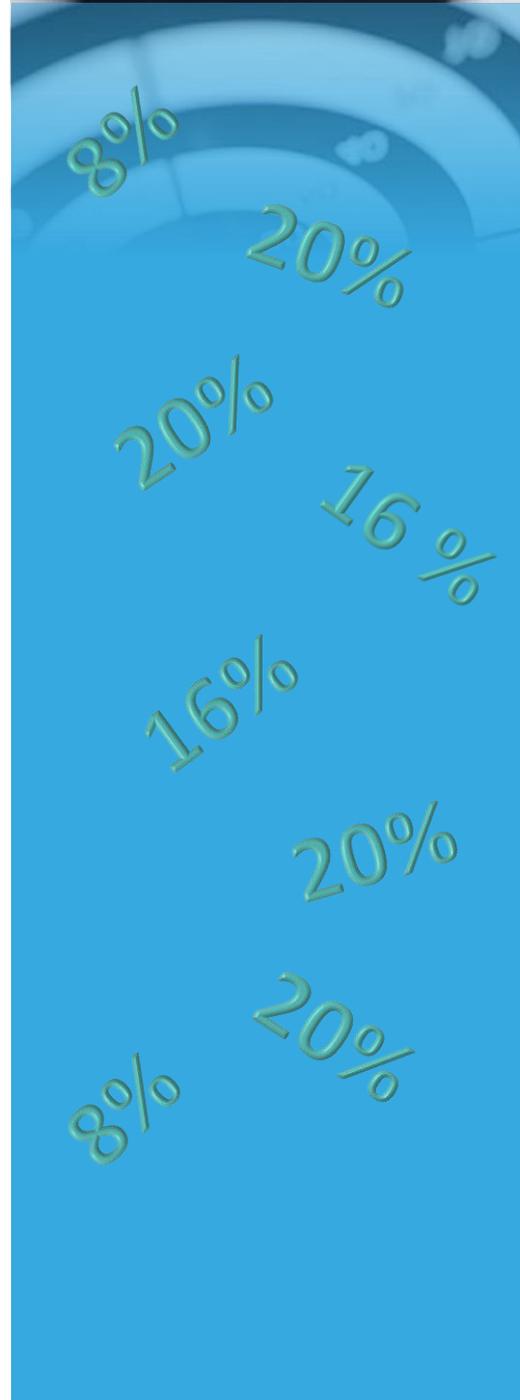
Pour les arrêts supérieurs à 6 mois, il faut avoir travaillé **au moins 600 heures** au cours des 12 derniers mois **civils** (contre 800 heures auparavant) ou avoir cotisé **sur au moins 2030 fois le SMIC horaire** dans les 12 mois civils précédents l'arrêt (Décret 2015-86 du 30 janvier 2015, JO du 31 janvier).

Intéressement- Participation

Vers une modulation du taux du forfait social. Le projet de loi MACRON, discuté actuellement au parlement prévoit des assouplissements quant aux cotisations liées au versement de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement au PERCO.

➤ Première mise en place d'un accord d'intéressement : le forfait social serait de **8%** pendant **6 ans** (au lieu de 20% actuellement).

➤ Si les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation sont placées directement sur un PERCO, le forfait social basculerait à **16%** (au lieu de 20). Cet abaissement s'appliquerait également aux abondements de l'employeur sur ce PERCO.



Indemnités kilométriques

Le barème des indemnités kilométriques pour 2015 est paru.
(arrêté du 26 février 2015, JO du 28 février 2015).

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,41$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1 082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1 188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1 244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1 288$	$d \times 0,401$
d représente la distance parcourue en kilomètres.			
TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
2,4,5 CV	$d \times 0,4$	$(d \times 0,07) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1 351$	$d \times 0,292$
d représente la distance parcourue en kilomètres.			
TARIF APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS			
Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km	
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$	
d représente la distance parcourue en kilomètres.			

DSN : Révolution dans les déclarations sociales

Pourquoi ce nouveau dispositif ?

La DSN, ou Déclaration Sociale Nominative est un des projets majeurs de l'année 2015 avec une généralisation à l'ensemble des entreprises au 1^{er} janvier 2016. Parmi les objectifs de ce nouveau dispositif, la lutte contre la fraude et une indemnisation plus rapide des salariés.

La DSN repose sur le principe de transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie avec la transmission dématérialisée du signalement des événements survenus aux salariés.

Un partage d'informations entre les organismes.

Cette révolution repose sur une réorganisation complète et une mise en commun des informations gérées par les différents partenaires sociaux (Urssaf, Pôle Emploi, Caisses de retraite, organismes de prévoyance). Elle implique également, de la part des employeurs, la communication aux organismes d'une information précise **dès sa connaissance** de tout évènement affectant les salariés (maladie, accident, départ...)



« Quand ?

Certaines entreprises sont éligibles à la DSN dès le mois d'avril 2015 et si vous êtes concernés, votre cabinet ou votre prestataire de paies a déjà pris contact avec vous pour organiser cette transition. Ce nouveau système déclaratif sera généralisé au 1^{er} janvier 2016. »

Une plus grande réactivité

Cela implique que les informations relatives aux salariés ne soient plus communiquées mensuellement ou annuellement, mais dès leur survenance, sous peine de supporter des pénalités pour information erronée ou omise. Les objectifs poursuivis par cette réforme sont, avec la fourniture unique de l'information, de simplifier les traitements administratifs par les organismes de protection sociale concernés. En contrepartie de la mise à jour des données des salariés, il s'agit d'assurer la réactivité des organismes pour une meilleure prise en charge de l'indemnisation des salariés (indemnités journalières en cas de maladie, prestations d'assurance-chômage, prestations de retraite, prestations prévoyance et santé complémentaires).

Une meilleure sécurité des informations

Avec ce système sécurisé, les cas de fraude ou de travail dissimulé, qui pénalisent les entreprises respectant leurs obligations, pourront être traités avec une plus grande efficacité...

Quelles conséquences pratiques pour les employeurs ?

Si vous avez externalisé le traitement de vos salaires, votre prestataire ou votre cabinet se charge de la mise en œuvre technique. De votre côté, vous devrez l'informer au fil de l'eau des départs de salariés, et également dans les 5 jours des arrêts de travail sans subrogation, sans attendre la fin du mois.

Assouplissement du temps partiel

Rappel : les contrats conclus depuis le 1^{er} juillet 2014 doivent respecter une durée minimale légale de 24 heures par semaine.

Nouveauté à compter du 31 janvier 2015 :

La durée minimale de travail de 24 heures est simplifiée par ordonnance.

Ordonnance 2015-82 du 29 janvier 2015 : JO 30 janvier.

Exceptions :

➤ un accord de branche étendu dans votre secteur d'activité prévoyant une durée minimale inférieure ;

➤ des dérogations légales :

- les étudiants de moins de 26 ans,

- les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires et les particuliers employeurs,

- sur demande motivée du salarié : soit pour des contraintes personnelles soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps complet.

L'ordonnance vient rajouter 2 cas d'exception à la durée minimale et clarifie la situation des salariés ayant obtenu une durée de travail inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle mais souhaitant ultérieurement revenir à une durée plus importante.

Il est désormais prévu que les dispositions sur la durée minimale de 24 heures ne sont pas applicables :

- aux contrats de 7 jours ou moins;

- aux contrats de travail à durée déterminée de remplacement et aux contrats temporaires de remplacement.



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

Pas de droit de retour automatique à la durée minimale

Il est en effet désormais précisé que ces salariés à temps partiel ont une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle, l'employeur devant porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

Aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 250 salariés

Le projet de loi « Simplification de la vie des entreprises » crée une nouvelle aide à l'apprentissage au profit des entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un **premier apprenti ou un apprenti supplémentaire**.

L'aide d'un montant **au moins égal à 1 000 euros sera versée par la Région** à l'entreprise qui justifie :

- soit, à la date de conclusion du contrat, ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement ;
- soit, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti (dont le contrat est en cours au-delà des 2 mois) à la condition que le nombre de contrats en cours, dans cet établissement, soit supérieur au nombre de contrats en cours le

L'employeur peut donc refuser un retour à la durée minimale légale ou conventionnelle en l'absence d'emploi disponible, seule s'applique la priorité d'accès aux emplois disponibles.

Ce régime s'applique quelle que soit la date de signature du contrat.

1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Le droit à l'aide n'est acquis qu'une fois expirée la période d'essai de 2 mois de début d'apprentissage.

À compter du 1er juillet 2015, l'employeur ne pourra bénéficier de l'aide que s'il relève d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

L'accord collectif doit comporter des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis.

Eric CORTEVILLE

Rédacteurs de ce numéro :

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

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