

## SOMMAIRE

### ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Obligation de reclassement ... P.1  
Rupture conventionnelle..... P.1  
Clause de non-concurrence.... P.2  
Détachement et travail dissimulé  
..... P.3

### ACTUALITES SOCIALES

CSP : Reconstitution et  
aménagement ..... P.4  
Congé parental d'éducation... P.5  
Mon contrat mutuelle est-il  
responsable ? ..... P.6



## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### Obligation de reclassement

La Cour de Cassation aux termes d'une série d'arrêt vient de rappeler les règles applicables en matière d'obligation de reclassement en cas de licenciement économique.



#### REGLES APPLICABLES EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

La recherche et proposition de reclassement doit être faite sur des emplois de même catégorie et à défaut de catégorie inférieure. L'offre de reclassement doit être **précise, concrète** et **personnalisée**. A ce titre, il n'est pas possible de communiquer une liste de postes disponibles, ni même d'adresser cette liste à plusieurs salariés.

Concernant le caractère précis, l'offre de reclassement doit préciser le poste proposé au salarié mais aussi le temps de travail et le salaire.

La Cour d'Appel de CAEN considère que le salaire proposé doit être précisément déterminé, il ne peut s'agir d'une fourchette en fonction de paramètres.

La proposition doit ainsi reprendre tous les éléments d'un contrat de travail.

La Cour de Cassation ajoute que l'offre doit être **ferme**. Le salarié doit donc pouvoir accéder au poste simplement en acceptant la proposition et sans avoir à subir un entretien de recrutement ou sans qu'il soit laissé la possibilité au service RH de refuser sa candidature. (soc 28 Janvier 2015).

### Rupture conventionnelle



#### ENCORE QUELQUES PRECISIONS

La Cour de Cassation, aux termes d'une série d'arrêts des 3 et 25 Mars 2015, apporte des précisions quant à l'articulation entre rupture conventionnelle et licenciement.





### **1 : Rupture conventionnelle après licenciement**

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle après la notification du licenciement. La rupture conventionnelle vaut alors renonciation au licenciement.

### **2 : Rupture conventionnelle puis procédure disciplinaire**

Si une procédure de rupture conventionnelle est en cours et que le salarié commet de faits justifiant que soit engagée une procédure disciplinaire, cela est bien entendu possible, l'entreprise pouvant faire usage de son droit de rétractation. Il convient dans ce cadre de respecter la prescription de 2 mois en matière disciplinaire.

### **3 : Procédure disciplinaire puis rupture conventionnelle**

Si pendant le cours d'une procédure disciplinaire, employeur et salarié conviennent finalement d'une rupture conventionnelle, cette signature n'emporte pas renonciation par l'employeur à son pouvoir disciplinaire. En effet, si le salarié se rétracte, l'employeur retrouve alors la possibilité de continuer la procédure disciplinaire sous réserve de convoquer le salarié à un nouvel entretien et de respecter la prescription de 2 mois.

### **4 : Rupture conventionnelle et congé maternité**

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle pendant un congé maternité, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent cette période.

## Clause de non-concurrence

### → RENONCER A LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Il a été précédemment jugé que l'employeur peut renoncer à la clause de non-concurrence dans les conditions prévues à la dite clause et, en tout cas, dans un délai raisonnable à compter de la rupture du contrat de travail, et en tout cas, avant le dernier jour de travail du salarié.

La Cour de Cassation précise désormais que l'employeur ne peut renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence pendant le cours de l'exécution du contrat de travail, sauf clause le prévoyant expressément.

Dès lors, et même en cas de changement de politique stratégique de l'entreprise sur la question des clauses de non-concurrence, il conviendra de s'en tenir à une levée de la clause lors de la rupture du contrat de travail.



# Détachement et travail dissimulé



## RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS DE VERIFICATION

Le décret du 30 mars 2015 renforce les obligations en matière d'organisation du détachement et les obligations de vérification des donneurs d'ordre.

Tout donneur d'ordre, ou maître d'ouvrage qui recourt à un prestataire étranger réalisant des opérations de détachement, doit obtenir préalablement à tout détachement **une copie de la déclaration de détachement adressée à la DIRECCTE et une copie du document désignant le représentant de l'entreprise.**

Pareillement, lorsqu'un agent de contrôle constate un non respect de la législation sur le détachement, l'agent notifie ce non respect au donneur d'ordre lequel doit par suite mettre en demeure son sous-traitant de respecter la législation Française applicable. Le donneur d'ordre doit informer l'agent de contrôle des réponses obtenues. Cette obligation est sanctionnée d'une amende de 7500€ pour une société et 1500€ pour une personne physique.

Par ailleurs, l'article L8221-1 du code du travail prévoit que tout donneur d'ordre ou maître d'ouvrage, lorsqu'il contracte un contrat de prestation de services, exécution d'un travail, ou accomplissement de tout **acte de commerce d'une valeur supérieure à 5000€**, doit s'assurer périodiquement que son cocontractant a bien déclaré son activité au registre du commerce, et est en règle au regard de la

législation du travail sur la déclaration de ses salariés, le paiement des salaires et cotisations sociales.

Tout donneur d'ordre ou maître d'ouvrage doit de même s'assurer périodiquement que son cocontractant n'emploie pas de salariés étrangers en situation irrégulière.

Dans l'hypothèse où le donneur d'ordre est avisé par un agent de contrôle de la situation irrégulière de son cocontractant, le donneur d'ordre doit mettre en demeure son cocontractant de faire cesser cette situation. Le donneur d'ordre devant tenir informé l'agent de contrôle des réponses obtenues ou non.

Les sanctions de ce non-respect des obligations sont extrêmement importantes : le donneur d'ordre est alors tenu solidairement avec son cocontractant des rémunérations, indemnités dues au salarié ainsi que les cotisations sociales afférentes.

L'on voit ainsi l'importance cruciale de suivi des fournisseurs et l'obtention de tout document justifiant du respect par ces entreprises de la législation sociale.

*Philippe SALMON - Avocat  
SALMON & Associés*



# DIRECCTE





# CSP: reconduction et aménagement

Pour rappel, **CSP** signifie :  
**Contrat de Sécurisation  
Professionnel**



## NOUVELLES REGLES VISANT LE CSP DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> FEVRIER 2015

De nouvelles règles visant le CSP s'appliquent aux salariés compris dans une procédure de licenciement économique engagée depuis le 1<sup>er</sup> février 2015.

### Les points forts

#### Bénéficiaires :

➤ Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : le montant de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) est ramené à **75% du salaire journalier de référence contre 80% auparavant**. Les bénéficiaires percevront désormais un salaire net légèrement inférieur à leur salaire net habituel.

➤ Pour les salariés ayant entre 1 an et 2 ans d'ancienneté : un **même taux d'allocation** devrait être retenu ; une convention entre l'Etat et l'UNEDIC devant intervenir pour le confirmer.

➤ Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté : ceux-ci continuent à ne pouvoir prétendre à l'ASP.

**travail temporaire**, d'une durée minimale de 3 jours et dans la limite de 6 mois.

En cas de reprise d'emploi en **CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois**, le titulaire du CSP cesse de bénéficier du dispositif. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet toutefois, la reprise du CSP pour la durée restant à courir.

Les bénéficiaires du CSP retrouvant, **avant la fin du 10<sup>ème</sup> mois de son CSP**, un emploi durable (CDI, CDD, Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois) pourront demander le versement d'une prime de reclassement équivalente à 50% du reliquat de ses droits à l'ASP.

#### Incitations renforcées pour les bénéficiaires à reprendre une activité ou à retrouver un emploi.

Les bénéficiaires du CSP peuvent réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise, sous forme de **CDD ou de contrat de**

#### Deux conditions sont à remplir :

- Son plan de sécurisation professionnelle doit avoir été validé ;
- Il doit bénéficier d'une ASP égale à 75% du salaire journalier de référence et non à l'ARE.

## Financement du CSP

Il continue à être assuré par l'employeur qui verse à l'ASSEDIC le montant de l'indemnité de préavis n'excédant pas 3 mois, plus les charges patronales afférentes.

L'employeur n'a plus à verser en sus une somme équivalente aux droits acquis au titre du DIF (pas plus qu'au titre du CPF).

## Congé parental d'éducation

→ **NE PAS CONFONDRE DUREE DU CONGE ET DUREE D'INDEMNISATION ...**

### Dès le premier enfant ...

(Code du travail, Articles L1225-47 et suivants).

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié, en vue de son adoption, peut demander :

➤ soit un **congé parental d'éducation** : absence à temps complet ;

➤ soit une **réduction de sa durée hebdomadaire de travail** (sans que celle-ci puisse être inférieure à 16 heures)

Cette demande peut intervenir à n'importe quel moment pendant la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal ou conventionnel.

Le congé et/ou période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus mais peuvent, en principe, être prolongés 2 fois pour **prendre fin au plus tard au troisième anniversaire** de l'enfant.

### Qu'en est-il de l'indemnisation de cette période ?

(Loi du 04/08/2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes et Décret 2014-1708 du 30/12/2014)

Afin de favoriser la prise du congé par les deux conjoints, la loi a prévu une durée d'indemnisation plus longue désormais appelée **PREPAREE ou Prestation partagée d'éducation de l'enfant**.

Ainsi dans le cas d'une ou plusieurs naissances, les durées d'indemnisation sont les suivantes :

Le parent qui assume la charge d'au moins trois enfants peut obtenir une prestation majorée mais pour une durée plus courte.

Des modalités spécifiques d'indemnisation sont également prévues en cas d'adoption d'un ou plusieurs enfants.

**Ces dispositions s'appliquent aux enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.**



Enfants à charge	1 enfant	2 enfants et +	En cas de naissance de Triplés (ou plus)
<b>COUPLE</b>	6 mois pour chacun des membres du couple dans la limite du 1er anniversaire de l'enfant	24 mois pour chacun des membres du couple dans la limite du 3ème anniversaire de l'enfant	48 mois pour chacun des membres du couple dans la limite du 6ème anniversaire des enfants
<b>PERSONNE SEULE</b>	Prestation versée jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant	Prestation versée jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant	Prestation versée jusqu'au 6ème anniversaire des enfants

(Pour plus d'informations : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F32485.xhtml>)

## Mon contrat mutuelle est-il responsable ?

### → A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015

Dès le 1er avril 2015, les entreprises devront tenir compte de plafonds de remboursement pour que leurs contrats soient considérés comme « **responsables** » pour continuer à bénéficier de leurs avantages sociaux.

Il est donc important d'obtenir de leur mutuelle, l'assurance écrite que leurs garanties respectent ces obligations et le cas échéant, si elles veulent entrer dans le cadre des nouveaux seuils définis par la loi, de renégocier leur accord d'entreprise ou l'acte de mise en place initial. Cette contrainte doit s'articuler avec le socle minimal prévu par la loi.

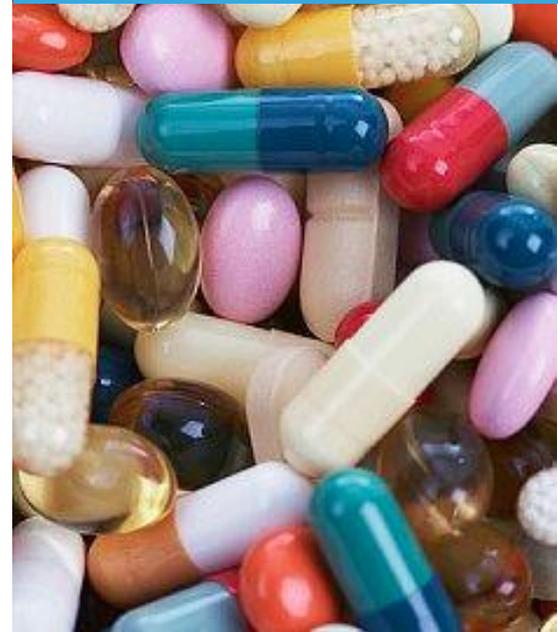
#### **Les principes de base du contrat responsable.**

Les employeurs qui financent une complémentaire santé collective et obligatoire au profit de leurs salariés peuvent bénéficier

d'**avantages fiscaux et sociaux** à condition notamment de respecter les prescriptions associées aux contrats de santé dits « responsables ».

Pour être qualifiée de responsable, cette couverture « frais de santé » doit, à la fois, prévoir des plafonds et des plafonds de remboursement pour certains frais et exclure la prise en charge de certaines dépenses (participation forfaitaire, franchise...).

Or, le détail des garanties composant un contrat responsable a été modifié et ces nouvelles règles devront être respectées par tous les contrats de complémentaire santé souscrits ou renouvelés à compter du 1er avril 2015. À défaut, l'employeur ne bénéficiera pas des avantages fiscaux et sociaux associés aux contrats responsables.





**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



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



Le nouveau cahier des charges des contrats responsables précise :

- le panier minimal des garanties ;
- les plafonds de prise en charge applicables à certains postes de soins, lorsque le régime en assure la couverture (frais d'optique exposés au-delà des tarifs de responsabilité de la sécurité sociale, dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins) ;
- les interdictions de prise en charge (sans changement par rapport à antérieurement).

### Le socle minimal « frais de santé »

Pour les garanties instituées au profit des salariés, les employeurs ne sont pas uniquement liés par les exigences des contrats responsables.

Ils doivent également tenir compte du socle minimal « Frais de santé » qui sera généralisé au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (c. séc. soc. art. L. 911-7 et D. 911-1).

Dans certains cas, cette prise en charge minimale est **supérieure au montant plancher fixé par le cahier des charges des contrats responsables**. S'il y a lieu, les garanties doivent donc être adaptées, au plus tard le **1<sup>er</sup> janvier 2016**, ou avant cette date pour les régimes ayant déjà anticipé ou qui anticiperont dans les mois à venir la date de généralisation du socle minimal.

En revanche, le socle minimal n'a pas d'incidence sur les plafonds de prise en charge des contrats responsables.

### Contrats collectifs obligatoires : Entrée en vigueur du nouveau cahier des charges des contrats responsables

Régime mis en place avant le 19 novembre 2014	
Si l'acte n'a pas été modifié entre le 19 novembre 2014 au 31 décembre 2017	Le régime relève de l'ancien cahier des charges des contrats responsables jusqu'au 31 décembre 2017. Le nouveau cahier des charges s'applique à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2018.
Si l'acte de mise en place a été modifié à compter du 19 novembre 2014	Voir ci-dessous
Régime modifié ou mis en place à partir du 19 novembre 2014	
Contrat ou bulletin d'adhésion déjà en cours au 1 <sup>er</sup> avril 2015	Le régime relève de l'ancien cahier des charges des contrats responsables jusqu'au renouvellement du contrat ou du bulletin d'adhésion ou jusqu'à sa prochaine échéance (et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2017).
Contrat ou bulletin d'adhésion modifié ou conclu à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2015	Application immédiate du nouveau cahier des charges des contrats responsables.
Cette dernière règle s'applique, entre autres situations, à un régime qui serait modifié entre le 19 novembre 2014 et le 31 mars 2015, mais dont la modification ne serait intégrée au niveau du contrat ou du bulletin d'adhésion que le 1 <sup>er</sup> avril 2015 ou à une date ultérieure.	

*Eric CORTEVILLE - Responsable service social  
PTBG & Associés*

Rédacteurs de ce numéro :

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

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