

SOMMAIRE

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Temps partiel : attention à la
présomption P.1

Mise à pied disciplinaire ou
conservatoire ? P.2

Quand l'abus d'utilisation des
documents de l'employeur devient
du vol P.2

ACTUALITES SOCIALES

Brèves P.3

Portabilité de la prévoyance .. P.4

Le CIE Starter P.4

La mutuelle obligatoire P.5

Anticiper la DSN..... P.6

C'est le moment ! P.6



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Temps partiel : attention à la présomption

La Cour de Cassation rappelle, de manière désormais classique, que lorsqu'un contrat de travail à temps partiel ne respecte pas les mentions obligatoires prévues à l'article L3123-14 (notamment la répartition des horaires de travail sur les jours de la semaine), le contrat est alors **présumé être à temps plein** ! A charge pour l'entreprise de rapporter ensuite la preuve des horaires de travail et que le salarié avait connaissance de son planning à l'avance, ne le conduisant pas à être à la disposition permanente de l'entreprise.

Concrètement, l'entreprise ne pourra rapporter la preuve du temps partiel et le rappel de salaire est inéluctable. En effet, faute de communication des plannings en temps et en heure, il est appliqué la présomption de temps plein, et faute des mêmes documents, l'entreprise ne peut prouver avoir prévenu le salarié suffisamment à l'avance en sorte que celui-ci pourra soutenir s'être tenu à la disposition permanente de l'entreprise pour obtenir le rappel de salaire à temps plein.

Par arrêt du 12 mai 2015, la Cour de Cassation applique cette solution au contrat à temps partiel modulé en considérant que, faute pour l'entreprise d'avoir respecté l'obligation conventionnelle de remise de documents aux salariés sur l'organisation du planning, alors le contrat est présumé être à temps plein !

Une nouvelle fois, la Cour de Cassation rappelle incidemment l'obligation de respect du formalisme conventionnel.



Mise à pied disciplinaire ou conservatoire ?

La mise à pied disciplinaire a valeur de sanction et doit être précédée d'un entretien préalable à sanction. Au contraire, la mise à pied conservatoire fait suite à des faits graves et est le prélude à un entretien préalable à éventuel licenciement.

La Cour de Cassation considère, qu'en cas de notification d'une mise à pied conservatoire, la convocation à entretien préalable doit intervenir dans un **délai bref** à compter de la mise à pied conservatoire sauf motif légitime, à défaut, cette mise à pied devient disciplinaire. (soc 12 Mai 2015).

Dans la mesure où, généralement, la mise à pied conservatoire est suivie d'un licenciement, la portée de cet arrêt est conséquente. La mise à pied devenant disciplinaire, le licenciement est alors automatiquement requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, le licenciement est fondé sur les mêmes faits que ceux ayant présidé à la mise à pied. Or, en application du principe d'interdiction de double sanction, la juridiction constatera ensuite que les faits ont été sanctionnés deux fois, dès lors le licenciement n'est pas valable.

Quand l'abus d'utilisation des documents de l'employeur devient du vol

La Cour de Cassation considère, depuis quelques années, que le salarié peut utiliser des documents de l'entreprise pour les besoins du procès prud'homal, notamment pour assurer sa défense.

Devant les dérives induites par cette jurisprudence, la Cour de Cassation, tout en maintenant cette possibilité, considère désormais que le salarié doit rapporter la **preuve**

que ces documents sont strictement nécessaires à l'exercice de ses droits dans le litige l'opposant à son employeur, et qu'en outre, il a eu connaissance de ces documents dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions.

Faute de quoi, il s'agit alors d'un vol de documents pouvant être sanctionné comme tel ! (soc 31 Mars 2015, crim 11 mai 2014).



Brèves

→ DROITS A LA RETRAITE DES STAGIAIRES

Les stages réalisés à partir du **15 mars 2015** peuvent désormais ouvrir droit à validation de deux trimestres de retraite de base dans le régime général.



Les stages doivent avoir duré au moins deux mois, et avoir donné lieu à une gratification et à une convention de stage.

Le coût du versement est égal, pour un trimestre de retraite, à 12% du plafond mensuel de la sécurité sociale. Les intéressés doivent présenter leur demande de validation dans les deux ans qui suivent la fin du stage (décret 2015-284 du 11.3.2015, JO du 14).

→ DONNEUR D'ORDRE ET OBLIGATION DE VERIFICATION

Le donneur d'ordre est tenu de vérifier, lors de la conclusion d'un contrat portant sur une obligation d'une certaine valeur, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que son cocontractant s'acquitte, entre autres obligations, de celles relatives à la déclaration et

au paiement des cotisations à l'égard de l'URSSAF.

Le montant du contrat était fixé à 3000 € TTC. **A compter du 1er avril 2015, cette obligation porte sur les contrats de sous-traitance d'un montant de 5000 € HT.** Décret du 30 mars 2015, JO du 31.

→ DSN : PAS DE PENALITE POUR CERTAINES DIFFICULTES

Des problèmes techniques ont été rencontrés par certaines entreprises qui étaient dans l'obligation de basculer en phase 2 de la DSN au 5 mai 2015.

Sur certains problèmes (SIRET, absence de comptes rendus dans les flux, écart dans la DSN), l'entreprise n'encourt aucune pénalité financière.



**DSN =
Déclaration
Sociale
Nominative**





→ UN COUT ZERO POUR LES APPRENTIS EN 2015 ?

Dès le **1er juillet 2015**, cette mesure permettra une exonération de charges et de salaires pour les entreprises de moins de 11 salariés embauchant des apprentis de moins de 18 ans et durant la première année du contrat.

La rémunération des apprentis mineurs sera prise en charge par l'Etat pendant un an. Cette aide devrait être reversée chaque trimestre.

Portabilité de la prévoyance

Rappel : la portabilité de la prévoyance complémentaire désigne les différents dispositifs qui permettent à un salarié, après son départ de l'entreprise, de continuer à bénéficier des couvertures de prévoyance complémentaire de son ancien employeur, pendant une certaine durée.

Le dispositif légal de portabilité est entré en vigueur au 1^{er} juin 2015 pour les risques lourds.

Une entrée en vigueur en deux temps pour le dispositif légal. Pour mémoire, ce dispositif est déjà entré en vigueur le 1^{er} juin 2014 pour les risques liés aux frais de santé, plus communément appelé « portabilité de la mutuelle ».

Depuis le 1^{er} juin 2015, le dispositif légal de portabilité de la prévoyance couvrant tous les employeurs est à son tour entré en vigueur s'agissant des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1-II et X ; c. séc. soc. art. L. 911-8).

Il convient de se placer à la date de notification de la rupture du contrat de travail pour déterminer si le dispositif de portabilité s'applique ou non. Ainsi, les salariés recevant leur notification à compter du 1^{er} juin 2015 devraient donc bénéficier, pour les garanties de prévoyance lourde, du dispositif légal.

En revanche, les salariés dont la notification intervient avant cette date restent, en principe, soumis à la portabilité de l'ANI du 11 janvier 2008, même si leur préavis expire après le 1^{er} juin 2015.

Attention aux anciens accords plus favorables. Depuis le 1^{er} juin 2015, le dispositif légal prévaut sur celui de l'ANI du 11/01/2008 dans la mesure où il est plus favorable pour les salariés. Néanmoins, les employeurs continuent d'appliquer les éventuels accords particuliers (de branche, d'entreprise, etc.) plus avantageux que la loi en matière de portabilité de la prévoyance (ex : période de maintien des garanties plus longue, portabilité au profit de retraités, etc.).



Le CIE Starter

Vous engagez un jeune en difficulté ? Ne manquez pas ce nouveau dispositif.

Il ouvre droit à une **aide fixée à 45% du SMIC horaire brut** (656 € par mois pour un salarié à temps plein).

Qu'est-ce qu'un jeune en difficulté ? Le CIE Starter concerne les jeunes de moins de 30 ans, sans emploi et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le jeune doit correspondre à au moins l'un des profils suivants :

- résider dans un quartier prioritaire de la ville,
- être bénéficiaire du RSA,
- être reconnu travailleur handicapé,
- être suivi dans le cadre d'un dispositif deuxième chance,
- bénéficier d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

Les entreprises concernées. Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage peut conclure un CIE Starter, mais aussi :

- les employeurs de pêche maritime,
- les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GIEQ).

En revanche, ne peuvent y prétendre, les entreprises qui ont licencié pour motif économique dans les 6 mois précédents, ou licencié un salarié sur le poste sur lequel est envisagé l'embauche en CDI starter, ni les entreprises qui ne sont pas à jour du paiement de leurs cotisations sociales.

Durée du contrat. 6 à 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions à réaliser pour favoriser l'insertion durable du bénéficiaire.

A qui s'adresser ?

Directement à votre agence Pôle Emploi.



pôle emploi

La mutuelle obligatoire

La couverture complémentaire santé est étendue à tous les salariés au 1er janvier 2016. Pour les entreprises qui ne seraient pas encore couvertes, il est temps de se rapprocher des institutions de prévoyance, mutuelles et assurances aux fins de souscrire un contrat collectif de frais de santé.

Rappel : La loi impose aux employeurs à la date du 1er janvier 2016 d'assurer leurs salariés qui n'en bénéficieraient pas déjà, à une couverture collective minimale des frais de santé (ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique...); l'employeur devra financer au moins la moitié du coût.

Des négociations ont été ouvertes au niveau des branches professionnelles et de nombreux secteurs devraient être couverts d'ici 2016 par des accords de branche précisant le contenu et les niveaux des garanties, la répartition des cotisations et les dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié.

Lorsqu'une entreprise n'est pas couverte par un accord de branche, elle devra négocier en interne. En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur devra instituer une couverture santé par décision unilatérale.



L'instauration d'une couverture santé avant le 1^{er} janvier 2016 ou avant l'intervention d'un accord de branche peut être une opportunité pour profiter des cas de dispense (notamment la dispense pour les salariés présents à la date de souscription). Les assureurs risquent d'être submergés par les demandes d'études au cours du dernier trimestre 2015.

Aussi, nous encourageons les entreprises qui ne seraient pas encore couvertes, à se rapprocher au plus vite des institutions compétentes, mutuelles et assurances pour choisir dans de bonnes conditions leur contrat collectif de frais de santé.

Anticiper la DSN

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) obligatoire au 1^{er} janvier 2016, c'est :

- La fin des payes manuelles sur tableur type excel,
- Pour les entreprises qui n'externalisent pas leurs payes, l'obligation d'utiliser un logiciel paye à jour et labellisé DSN,
- Des changements d'habitudes dans la transmission des données payes dématérialisées et dans l'organisation du service paye.

Avec la DSN, les employeurs effectueront une transmission mensuelle de données individuelles des salariés, à l'issue de chaque paye.

Elles auront également l'obligation de saisir les évènements dans les 5 jours ouvrés à compter de leur connaissance par l'employeur, exemple : en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de rupture de contrat...

N'attendez pas la dernière minute. Votre cabinet est prêt !

Si vous traitez vous-même vos paies, assurez-vous que votre solution est opérationnelle pour la DSN.

C'est le moment !

→ **RAPPEL DES REGLES DE PRISE DES CONGES PAYES ...**

Le congé d'été

Selon le code du travail, le salarié doit prendre au moins 12 jours ouvrables de congés d'affilée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sans pouvoir dépasser 24 jours ouvrables. Toutefois, il peut être

dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, tels que les salariés étrangers ou ressortissants des Dom Tom .





Expertise comptable
Audit & Conseil

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

L'ordre des départs

L'employeur doit déterminer les règles relatives à l'ordre et aux dates des départs en congé. Il doit au préalable prendre l'avis des délégués du personnel (ordre des départs et période de prise des congés). Ces règles de fixation de l'ordre des départs, qui lui permettront de motiver un refus éventuel de congés.

Pour déterminer l'ordre des départs en congés, l'employeur doit tenir

compte : de la situation de famille des bénéficiaires : présence d'enfants scolarisés à charge, possibilités de congé du conjoint, sachant que les conjoints - ou les partenaires liés par un PACS - travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané ; de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ; de l'activité éventuelle du salarié chez d'autres employeurs.

→ PEUT-ON REFUSER DES DEPARTS EN CONGES ?

OUI et NON. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser des congés. Mais il ne peut demander à un salarié de ne pas prendre de vacances.

Le salarié qui a acquis des droits à congés doit pouvoir les prendre chaque année, conformément au code du travail (priorité est donnée à la période d'été).

Par ailleurs, le salarié partant en congé sans l'accord de son employeur encourt des sanctions disciplinaires. Toutefois, le non-respect de ses obligations par l'employeur en matière de fixation de la période de prise des congés ou sur l'information des salariés peut amoindrir la faute du salarié.

→ JUSQU'A QUAND PEUT-ON MODIFIER LES DATES DE CONGES ?

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de départ en congé ne peuvent plus être modifiées **moins d'un mois avant le départ** du salarié.

La notion de circonstances exceptionnelles est appréciée par le juge en cas de litige.



*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