

SOMMAIRE

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Rupture conventionnelle.....P.1
Inaptitude : Point de départ des
recherches de reclassement.....P.1
Faute inexcusable : Contestation du
caractère professionnel de
l'accident.....P.2

ACTUALITES SOCIALES

Editorial.....P.2
Brèves.....P.3
Déclaration sociale nominative :
Les bonnes résolutions.....P.3
C'est le moment !.....P.4 et 5



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Rupture conventionnelle

A qui adresser la rétractation ?

Salarié et employeur se sont mis d'accord pour rompre le contrat de travail en fixant une date et une indemnité de rupture.

Chaque partie peut se rétracter dans un délai de 15 jours après la signature de la convention.

La Cour de Cassation considère que la rétractation doit être adressée uniquement à l'autre partie pour être valable. (soc 6 octobre 2015).

Une rétractation adressée à la DIRECCTE serait considérée comme sans valeur juridique.

Quand lever la clause de non-concurrence ?

Lorsque le contrat de travail fixe un délai de prévenance pour lever la clause de non-concurrence.

La Cour de Cassation considère que ce délai commence à courir à compter de la date de la rupture fixée dans la convention. (soc 17 novembre 2015).

Il est néanmoins prudent de prévoir le sort de la clause de non-concurrence dans un document annexe à la convention de rupture conventionnelle.

Inaptitude : Point de départ des recherches de reclassement

Entre la première visite et la seconde visite de reprise, le médecin du travail réalise généralement une étude de poste et évoque avec l'entreprise les possibilités de reclassement. De nombreux employeurs estiment alors avoir satisfait à leur obligation de reclassement.
A tort !

La Cour de Cassation rappelle que seules les recherches de reclassement réalisées au vu des conclusions de la seconde visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect ou non de l'obligation de reclassement. (soc 4 novembre 2015).



Faute inexcusable : Contestation du caractère professionnel de l'accident.



Le code de la sécurité sociale prévoit que tout employeur peut contester le caractère professionnel de tout accident ou maladie professionnelle dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision par la caisse. (article R441-14). Au-delà de ce délai l'entreprise est forclosée.

Mais si le salarié saisit le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'entreprise, alors l'employeur peut contester le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie. (soc 5 novembre 2015).

Il s'agit d'un bouleversement majeur dans la gestion du contentieux dit des AT/MP, l'entreprise disposant désormais de deux voies pour assurer sa défense, l'une en contestant directement l'avis de prise en charge de la caisse dans le cadre de la procédure classique, l'autre devant le TASS en cas de demande de reconnaissance de la faute inexcusable.

*Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés*



ACTUALITES SOCIALES

Editorial

LES NOUVEAUX CHIFFRES

9,67 € : SMIC horaire au 01/01/2016

3 218 € : plafond de Sécurité Sociale 2016

331,24 € : base GMP mensuelle

12,84 % : cotisation patronale maladie (au lieu de 12,80 %)

0,25 % : cotisation AGS (au lieu de 0,30 %)

0,5 points : augmentation des cotisations vieillesse Sécurité Sociale patronales et salariales.

L'allègement Fillon est modifié pour tenir compte des nouveaux taux URSSAF.



Brèves

➤ Rupture conventionnelle et accident du travail

Une telle rupture peut être conclue au cours de l'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Seule une fraude de l'employeur ou un vice de consentement du salarié peut remettre en cause la rupture ; c'est au salarié de prouver la fraude ou le vice de consentement. (Cour de cassation 16/12/2015)

➤ Compte pénibilité : report

Les 6 derniers facteurs de risque entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2016 au lieu du 1^{er} janvier 2015.

En outre, 2 facteurs sont redéfinis : travail répétitif et exposition au bruit. (décret 2015 – 1888 du 30/12/2015)

➤ Rescrit URSSAF : nouvelles possibilités

Un cotisant pouvait demander à l'URSSAF sa position sur 6 points précis.

A compter de 2016, cette possibilité est étendue à toute question nouvelle et sérieuse sur les cotisations contrôlées par l'URSSAF.

De plus, le rescrit pourra être mis en œuvre par un avocat, un expert-comptable mandaté ou une organisation professionnelle. (Ordonnance 2015-1628 du 10/12/2015)

➤ Avancer la date de fin d'un CDD

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord de mettre fin à un CDD avant l'échéance prévue.

La Cour de Cassation a admis que l'on puisse le faire par avenant au CDD modifiant la date de fin, dès lors que le consentement du salarié n'est pas vicié. (Cour de cassation 16/12/2015)



Déclaration Sociale Nominative :

Les bonnes résolutions pour 2016 !

La DSN consiste à transmettre toutes les informations nominatives aux organismes mensuellement.

Dès l'entrée dans le dispositif DSN en 2016, les bulletins de salaires ne seront désormais plus modifiables sur le mois en cours : les régularisations devront être portées sur la paye du mois suivant.

Cela obligera les employeurs à une plus grande vigilance au moment d'établir les paies.

C'est le moment !

L'entretien professionnel obligatoire, une nouvelle obligation avant le 7 mars 2016

Qui est concerné ?

Toutes les sociétés quel que soit l'effectif et tous les salariés.

Quel est l'objectif de cet entretien ?

L'entretien professionnel vise à :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...)
- et identifier ses besoins de formation.

Quel est la différence avec l'entretien annuel ?

L'entretien annuel porte avant tout sur l'évaluation du travail de l'année écoulée, et la définition des objectifs et perspectives de l'année ou des années suivante(s). Non obligatoire sans accord d'entreprise le stipulant, il n'est pas organisé dans toutes les entreprises, ou parfois irrégulièrement.

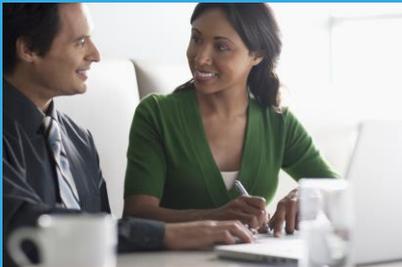
L'entretien professionnel, lui, se positionne plus clairement sur l'avenir individuel du salarié: il "bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution", précise le texte de loi, notamment en termes de **qualifications et d'emploi**. Pas question donc de l'interroger sur la tenue de ses objectifs par exemple, même si la frontière peut être fragile entre un bilan professionnel et un bilan individuel...

L'employeur a un devoir d'information: « sur les évolutions de son emploi, sur l'évolution de l'entreprise et de celle du salarié dans ce contexte, et sur les dispositifs de formation ».

Quel est la fréquence ?

Tous les 2 ans - Les salariés déjà présents dans l'entreprise avant le 5 mars 2014 devront l'avoir passé avant le 6 mars 2016.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un congé maternité, congé parental, maladie de plus de 6 mois...





SOCOMEX
Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL
EXPERTS-COMPTABLES
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

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années. Il doit faire l'objet d'un document écrit et signé des 2 parties.

Quelle est la sanction en cas de non respect ?

Dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de formation, certification ou VAE, progression), son compte personnel de formation (CPF) est crédité à hauteur de :

-100 heures s'il travaille à temps plein,

-ou 130 heures s'il travaille à temps partiel.

L'heure du CPF est évaluée à 30 euros : **pénalité de 3 000 euros et 3 900 euros par salarié.**

Le contrôle est fait par l'Inspection du travail et la pénalité est à verser à l'OPCA.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la source de contentieux est **Prud'homale**. En effet, cette nouvelle obligation donne une capacité supplémentaire et tangible des salariés qui n'auraient pas bénéficié d'entretiens professionnels et/ou de formation et d'évolution à prouver ce fait devant les prud'hommes en cas de conflit avec l'employeur.

N'hésitez pas à faire appel à notre cabinet pour mettre au point les notes d'information et supports d'entretien pour respecter cette échéance !

*Eric CORTEVILLE- Responsable service social
Groupe PTBG*

Rédacteurs de ce numéro :

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

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