

LETTRE D'ACTUALITE SOCIALE PVB

01/2015

Temps partiel

Ordonnance
n°20115-82, 29
janvier 2015

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.

Pour les contrats conclus avant le 1er juillet 2014 et dont la durée de travail était inférieure à 24 heures par semaine, les salariés avaient la possibilité de demander l'application de ce seuil de 24 heures, demande que l'employeur pouvait refuser s'il justifiait d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 modifie ce régime. Dorénavant, les salariés ayant un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures bénéficient uniquement d'une priorité pour accéder à un emploi de même catégorie ou équivalent, d'une durée d'au moins 24 heures par semaine. S'il n'y a aucun emploi disponible, l'employeur peut refuser cette modification de la durée du travail.

Le salarié qui ne demande pas à modifier sa durée du travail restera soumis à celle fixée dans son contrat de travail.

Par ailleurs, pour les CDD et les contrats de travail temporaires d'une durée inférieure ou égale à 7 jours, la durée minimale de 24 heures par semaine, ou bien la durée minimale conventionnelle, ne leur est pas applicable. De même, cette exclusion s'applique aux CDD et les contrats de travail temporaires conclus pour certains motifs de remplacement.

Un avantage catégoriel fixé par accord collectif est présumé justifié

Cass. Soc, 27
janvier 2015,
n°13-22.179

Depuis un arrêt du 1er juillet 2009, la Cour de cassation considérait, au nom du principe d'égalité, que les accords collectifs ne pouvaient pas accorder de différences de traitement entre catégories professionnelles (durée du préavis, indemnités de licenciement, ...), sauf si l'employeur rapportait la preuve que celles-ci étaient justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Par cet arrêt, la chambre sociale effectue un revirement. Elle inverse la charge de la preuve, considérant, d'une part, que les différences de traitement entre catégories professionnelles prévues dans un accord collectif sont présumées justifiées et d'autre part, qu'il appartient désormais au salarié (ou à l'organisation syndicale) de démontrer que la différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Le contrat de sécurisation professionnelle

ANI du 8
décembre 2014

Les partenaires sociaux ont signé le 26 janvier 2015 une nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), comme prévu dans l'ANI du 8 décembre 2014.

Parmi les principales modifications, figurent la réduction de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) à 75% du salaire de référence (au lieu de 80%) ainsi qu'une restriction de la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du CSP qui passe à 2 ans d'ancienneté (au lieu d'1 an).

Cependant, si la convention a bien été signée le 26 janvier 2015 et qu'elle prévoit une entrée en vigueur le 1er février 2015, ce texte doit au préalable faire l'objet d'un arrêté d'agrément publié au journal officiel ce qui, à notre connaissance, n'est pas encore le cas.



Cass. Soc, 20
janvier 2015,
n°14-80.532

Travail dissimulé

Selon les termes de cet arrêt, un employeur est coupable d'avoir commis le délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité lorsqu'il déclare ses salariés tardivement, en l'espèce après la période d'essai, nonobstant une régularisation postérieure.

Pour rappel, le travail dissimulé constitue un délit pénal qui, sur le plan civil, permet aux salariés de bénéficier de dommages et intérêts fixés forfaitairement à 6 mois de salaires et qui expose l'employeur à un éventuel redressement par les services des URSSAF et au remboursement des aides publiques perçues.