



La Lettre
RH/Social
–
Mai/Juin 2014

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

LE DON DE JOURS DE REPOS A UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE

La presse s'est faite, il y a deux ans maintenant, le relais de la terrible histoire d'une famille qui a eu la douleur de perdre un enfant de 11 ans des suites d'un cancer. Pendant sa maladie, le père avait pu s'occuper et accompagner son fils grâce à une démarche originale de ses collègues de travail.



En effet, les salariés de son entreprise qui le souhaitaient, avaient pu lui faire don de façon anonyme d'heures de RTT, d'heures supplémentaires ou de récupération. Le geste de solidarité avait été accepté par la direction de l'entreprise, et c'était un total de 170 jours qui avait été crédité à l'intéressé.

Ceci lui avait permis de rester auprès de son fils malade et de pouvoir mettre en place une hospitalisation à domicile dans la phase douloureuse de fin de vie.

Une loi du 9 Mai 2014 a généralisé cette pratique.

Il est utile toutefois de rappeler le dispositif du compte épargne temps tel qu'il existait avant de voir les apports de cette nouvelle législation.

« Le dispositif du compte épargne temps »

Le compte épargne temps permet au salarié d'épargner des temps de repos (congrés, jours de repos...) et des sommes d'argent (primes conventionnelles, treizième mois, prime d'intéressement...) en vue d'une utilisation ultérieure.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail prévoit que le compte épargne temps est institué en priorité par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, il est institué par une convention ou un accord de branche.

La convention ou l'accord :

- détermine dans quelles conditions et dans quelles limites le compte épargne temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ;

- définit les modalités de gestion du compte épargne temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transferts des droits d'un employeur à un autre.

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment. Ces derniers peuvent être pris sous forme de congés ou de rémunération.

L'utilisation du compte épargne temps pour indemniser des jours de repos ou de congés

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié dans le cadre de son compte épargne temps sont déterminés par un accord collectif. Il peut s'agir notamment d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale, d'un passage à temps partiel, de tout congé sans solde, d'une cessation progressive ou totale d'activité ou d'une période de formation en dehors du temps de travail.

L'utilisation du compte épargne temps sous forme monétaire

Le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le compte épargne temps. L'accord collectif peut fixer des modalités de liquidation monétaire. Il peut s'agir des options suivantes :

- Compléter la rémunération du salarié ;
- Alimenter un plan d'épargne salariale ;
- Contribuer au financement des prestations de retraite ;
- Racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes.



« Le dispositif mis en place par la loi du 9 Mai 2014 »

Afin de permettre à des salariés de faire don d'heures de réduction de temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade, le dispositif propose de permettre le transfert de droits acquis en matière de congés payés d'un compte épargne temps à un autre dans le cadre de la même entreprise.

Pour respecter les principes posés par la loi du 20 août 2008 précitée, le dispositif prévoit que la cession de congé à un autre salarié est possible, nonobstant les stipulations de la convention et de l'accord collectif. Par ailleurs, cette possibilité est réservée aux salariés qui en font la demande et avec l'accord de leur employeur.

La définition des salariés bénéficiaires de ce dispositif est la même que celle retenue par l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale pour l'allocation journalière de présence parentale.

En vertu de l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale, l'allocation journalière de présence parentale est attribuée aux parents ou à toute personne qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Voici donc les nouvelles dispositions du code du travail en la matière :

« Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

« Art. L. 1225-65-1. - Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

« Art. L. 1225-65-2. - La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. »



ENCORE PLUS D'INFOS

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr

NULLITE DU LICENCIEMENT ET REMBOURSEMENT PAR L'EMPLOYEUR DES INDEMNITES CHÔMAGE VERSEES AU SALARIE

Un salarié a été engagé en qualité de vérificateur.

Il a été convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'employeur lui a notifié sa décision de le muter à titre disciplinaire dans une autre agence de la société.

Le salarié n'ayant pas accepté cette mutation, l'employeur l'a de nouveau convoqué à un entretien préalable et l'a licencié pour faute grave sans autorisation administrative.

Un mois plus tôt, l'employeur avait été informé par le syndicat auquel était affilié le salarié de la candidature de ce dernier aux élections des délégués du personnel dont le premier tour était fixé quelques jours seulement après la notification du licenciement du salarié.

Les premiers juges ont déclaré nul le licenciement du salarié et ont, en conséquence, condamné l'employeur à lui verser diverses indemnités à titre de dommages et intérêts mais ils ont également condamné le même employeur à rembourser les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois.

Sur ce dernier point, les premiers juges ont justifié leur décision au visa des dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail.

L'employeur s'est pourvu en cassation et la Cour de cassation lui a donné, du point sur ce point, raison.

En effet, si la chambre sociale de la Haute Cour a confirmé la nullité du licenciement en relevant qu'au jour de l'envoi de la seconde convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, l'employeur était informé de la qualité de salarié protégé de l'intéressé et ne pouvait donc prendre une telle sanction sans l'autorisation administrative, elle a, en revanche, censuré la décision des premiers juges sur la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités chômage.

La Cour de cassation nous confirme ici que le remboursement des indemnités de chômage ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement.

Cass. Soc. 13 Mai 2014, pourvoi n°13-14-537



LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE : PRISE EN COMPTE DES PRIMES ET AVANTAGES DONT LE SALARIE EST BENEFICIAIRE POUR CALCULER L'INDEMNITE

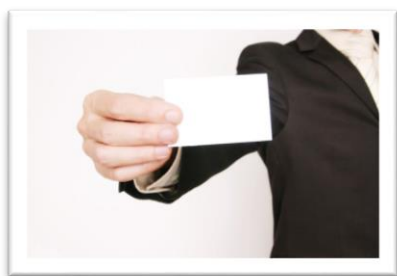
Un salarié a été engagé en qualité de cadre maintenance informatique par une société moyennant un salaire brut de 3.300 euros, outre un treizième et un quatorzième mois payés en juin et décembre, auxquels sont venues s'ajouter diverses primes selon avenant à son contrat de travail : prime de dépaysement de 20 % y compris pendant les congés, prime d'embarquement de 610 euros par mois pendant la présence sur le lieu d'affectation et une prime de double foyer de 460 euros par mois.

Il a été licencié et a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes.

Cass. Soc. 14 Mai 2014, pourvoi n°12-27.928

Pour limiter la somme due par l'employeur au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les premiers juges ont retenu comme salaire mensuel brut de référence pour le calcul de cette indemnité la somme de 3 867 euros en excluant les différentes primes perçues par le salarié notamment les indemnités de dépaysement, de double foyer et la prime d'embarquement ainsi que le quatorzième mois versé au mois de juin.

Saisi du pourvoi formé par le salarié, la Cour de cassation a censuré la décision des premiers juges au visa de l'article L.1235-3 du code du travail : l'indemnité à la charge de l'employeur ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois évalués en tenant compte des primes et avantages dont le salarié est bénéficiaire en sus de son salaire de base.



INDEMNITE DE FIN DE MISSION CDD-CDDS : PAS DE DIFFERENCE DE TRAITEMENT

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 avril 2014 par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. Lionel A.

Cette question était relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 3° de l'article L. 1242-2 et du 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail.

Aux termes du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour les « emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité

exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Aux termes du 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de CDD n'est pas due lorsque le contrat est conclu au titre de ces dispositions ou des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions conformes à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel a jugé qu'en permettant le recours au CDD pour des emplois « à caractère saisonnier » ou qui présentent un caractère « par nature temporaire », le législateur a établi une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi. De même, le législateur, en prévoyant que l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat, a institué des différences de traitement en rapport direct avec la particularité des emplois en cause.

Cons. Const. QPC n°2014-402 du 13 Juin 2014

Source : www.conseil-constitutionnel.fr

CDD : L'ABSENCE D'INDEMNITE DE FIN DE MISSION POUR LES ELEVES ET ETUDIANTS EST CONSTITUTIONNELLE

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 avril 2014 par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. David V. Cette question était relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail.

Aux termes du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due : « Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ». Le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions conformes à la Constitution.

En premier lieu, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux élèves et aux étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite, prévu par l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale, pour être affiliés obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire. Ainsi le Conseil a relevé que le grief tiré de ce que le législateur n'aurait pas défini la notion de « jeune » manque en fait. Par ailleurs, le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que l'application de dispositions législatives relatives aux élèves ou aux étudiants soit soumise à une limite d'âge.

En second lieu, le Conseil constitutionnel a relevé

que l'indemnité de fin de contrat est versée au salarié employé en contrat à durée déterminée afin de « compenser la précarité de sa situation » lorsqu'à l'issue de son contrat les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée. Le Conseil en a déduit qu'en excluant le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu avec un élève ou un étudiant employé pendant ses vacances scolaires ou universitaires et qui a vocation, à l'issue de ces vacances, à reprendre sa scolarité ou ses études, le législateur a institué une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi.

Cons. Const. QPC n°2014-404 du 13 Juin 2014

Source : www.conseil-constitutionnel.fr

