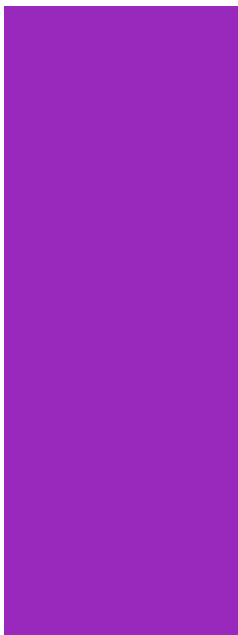


ARST AVOCATS

octobre 2013



Lettre d'information Social

N° 1
10/13

SOMMAIRE

FOCUS

Retour sur la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

Présentation des principales mesures de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 susceptibles d'intéresser les PME et TPE de moins de 50 salariés.

INFORMATIONS

1. Paiement par l'employeur des amendes des salariés
2. Remboursement par les salariés des amendes payées
3. Suspension du permis de conduire et licenciement
4. Barème d'indemnisation forfaitaire en cas de litige

Focus

Retour sur la loi de sécurisation de l'emploi

Mesures intéressant les PME et TPE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi constitue la principale réforme en matière de droit du travail de l'année 2013. Issue de l'accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 11 janvier 2013, elle crée de nouvelles obligations pour les employeurs. Sélection de mesures susceptibles de concerner les entreprises de moins de 50 salariés.

Accords de maintien de l'emploi

Ces accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise lorsqu'elle rencontre de graves difficultés conjoncturelles. Le régime de ces accords est défini aux articles L 5125-1 à L 5125-7 du Code du travail.

L'accord est **négocié** avec :

- les délégués syndicaux dépendant d'organisations représentatives dans l'entreprise ayant recueilli plus de 50 % des suffrages lors des dernières élections des représentants du personnel
- ou, à défaut, par les représentants élus du personnel mandaté par une organisation syndicale représentative
- ou, à défaut, par un salarié expressément mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative.

Dans ces deux derniers cas, l'accord doit être approuvé par une majorité de salarié.

L'accord, d'une **durée** maximum de deux ans, peut prévoir des aménagements en terme de durée du travail, organisation du **temps de**

travail et de **rémunération** des salariés. Sur ce dernier point, le seuil est fixé à 1,2 smic : la rémunération des salariés dont le salaire est inférieur à ce montant à la date de l'accord ne peut être affectée.

Activité partielle

L'article 16 de la loi consacre un régime unique d'activité partielle en lieu et place des différents dispositifs de chômage partiel préexistants (Articles L 5122-1 et suivants du Code du travail).

Si les conditions de recours à l'activité partielle demeurent, l'indemnisation du salarié est effectuée par l'employeur sur la base d'une indemnité horaire dont le taux horaire est fixé à

7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés (Article D 5122-13 du Code du travail).

Le dispositif est entré en vigueur avec la publication du décret précisant ses modalités d'application (décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle).

Garanties complémentaire santé et prévoyance

Les employeurs doivent mettre en place au sein de leur entreprise, au plus tard au 1er janvier 2016, une garantie complémentaire minimale prévoyant en matière de remboursement des **frais de santé**. Cette garantie doit bénéficier à tous les salariés (Article 1 de la Loi).

Le financement de cette garantie obligatoire doit être assuré pour moitié au moins par l'employeur (Article L 911-7 du Code de la sécurité sociale).

De la même manière, devra également être institué au sein de l'entreprise une couverture complémentaire obligatoire en matière de **prévoyance**. Sont visés les risques incapacité de travail, invalidité et décès. La mise en place de cette garantie peut être retardée par rapport à la garantie frais de santé puisque la seule obligation faite par la loi consiste pour les partenaires sociaux à ouvrir des négociations au niveau de la branche sur le sujet avant le 1er janvier 2016 (Article 1 de la Loi).

Quelques retouches sont également apportées au mécanisme de **portabilité** des garanties santé et prévoyance au profit des chômeurs (Article 1 de la Loi).

Travail à temps partiel

La loi fixe désormais une **durée minimale** de 24 heures hebdomadaire en cas de travail à temps partiel (Articles L 3123-14-1 et suivants du Code du travail). Des possibilités de dérogation existent, à la demande du salarié ou si un accord de branche le prévoit.

Cette nouvelle obligation entre en vigueur le 1er janvier 2014. Les contrats à temps partiel souscrits à compter de cette date devront donc

La loi de sécurisation de l'emploi est entrée en vigueur le 17 juin 2013, sauf autre date prévue pour la mesure concernée.

respecter cette durée minimale. Pour les contrats en cours, une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016 est organisée.

La **rémunération** des heures complémentaires évolue également. Ainsi :

- les heures complémentaires n'excédant pas 1/10ème de la durée du travail prévue au contrat donneront lieu à une majoration de 10%, à compter du 1er janvier 2014 (article L 3123-17 du Code du travail) ;
- les heures complémentaires excédant 1/10ème de la durée contractuelle qui sont rémunérées avec une majoration de 25%, pourront donner lieu à une majoration inférieure (sans aller en deçà de 10%) si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit (article L 3123-19 du Code du travail).

D'autres modifications au régime du travail à temps partiel sont ouvertes à la négociation collective.

Contentieux

Lors de la phase de **conciliation** obligatoire prévue devant le conseil des prud'hommes, l'employeur et le salarié peuvent dorénavant convenir de mettre un terme au litige moyennant le versement par l'employeur au salarié d'une **indemnité forfaitaire** dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié (Article L 1235-1 du Code

du travail). Ce barème a été fixé par décret n° 2013-721 du 2 août 2013 (voir ci-après Information n° 4).

La loi de sécurisation de l'emploi réduit de 5 à 2 ans le délai de **prescription** des **actions** en justice portant sur l'**exécution ou la rupture du contrat** de travail. Ce délai court à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (Article L 1471-1 du Code du travail).

Par exception, ce délai ne s'applique pas aux actions en paiement de salaire, en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail ou fondées sur une discrimination ou des faits de harcèlement sexuel ou moral.

De la même manière, le délai de **prescription des salaires** est réduit de 5 à 3 ans. L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat (Article L 3245-1 du Code du travail).

Ces nouveaux délais sont applicables aux prescriptions en cours au 17 juin 2013, sans toutefois que la durée totale de prescription puisse être supérieure à l'ancien délai.

Informations

1. Contrat de travail – Exécution

L'employeur doit-il payer les amendes liées aux infractions au Code de la Route commises par les salariés ?

La Cour de cassation tranche pour l'affirmative lorsque l'auteur de l'infraction demeure inconnu : « en l'absence d'identification de l'auteur d'un excès de vitesse, seul le représentant légal de la société titulaire du certificat d'immatriculation ou locataire du véhicule peut, en application des dispositions de l'article L 121-3 du Code de la route, être déclaré pécuniairement redevable de l'amende encourue » (Cass. crim. 17 avril 2013 n° 12-87490).

Afin toutefois d'éviter de supporter de telles amendes, l'employeur peut, à réception de l'avis d'infraction, demander à être exonéré de l'amende en communiquant l'identité du salarié fautif.

Au risque de voir le permis de conduire de celui-ci amputé des points correspondants à l'infraction.

2. Contrat de travail – Exécution

L'employeur peut-il se faire rembourser par le salarié les amendes payées ?

La Cour de cassation a répondu par la négative dans une affaire où l'employeur avait, lors du procès intenté par un salarié qui contestait son licenciement, demandé la condamnation de ce salarié à lui rembourser les amendes liées aux infractions au Code de la route commises par celui-ci avec un véhicule professionnel (Cass. soc. 17 avril 2013 n° 11-27550).

Le fait pour l'employeur d'obtenir du salarié le remboursement d'une amende

s'analyse comme la mise en œuvre de la responsabilité civile du salarié vis-à-vis de l'employeur. Or, ceci nécessite une faute lourde, c'est-à-dire une faute caractérisée par une intention de nuire. Tel n'est généralement pas le cas lorsque le salarié commet des infractions au Code de la Route.

Là aussi, le seul moyen d'éviter de payer l'amende consiste à communiquer l'identité du salarié fautif dès réception de l'avis.

3. Contrat de travail – Exécution

La suspension du permis de conduire pour une infraction commise en dehors du travail peut-elle justifier un licenciement ?

En principe, non. C'est ce que vient à nouveau de juger la Cour de cassation : « le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail » (Cass. soc. 10 juillet 2013 n° 12-16878).

En effet, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

L'employeur aura donc tout intérêt à faire stipuler expressément dans le contrat de travail l'obligation de détenir un permis de conduire valide.

4. Contentieux - Conciliation

Barème des indemnités forfaitaires

Le barème de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 1235-1 du code du travail pouvant être versée par l'employeur afin de mettre un terme au litige avec le salarié dès le stade de la conciliation a été fixé comme suit :

— 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;

— 4 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 8 ans ;

— 8 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 15 ans ;

— 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et 25 ans ;

— 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à 25 ans.

Décret n° 2013-72 du 2 août 2013