



# **Journées professionnelles Barcelone**

## **Questions / Réponses**

Octobre 2014



## Question :

Que faudra-t-il faire avec nos contrats inférieurs à 16h par semaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ?

## **Réponse :**

La durée minimale hebdomadaire de 16h s'appliquera le 01/01/2016 pour les contrats signés avant le 01/07/2014 – Sauf à ce que les salariés concernés fassent une lettre explicative pour ne pas voir modifier leur contrat de travail.

Il conviendra de leur proposer un avenant amenant leur temps de travail à 16h par semaine.

### **Conseils :**

Il serait bon dès à présent de proposer des avenants d'augmentation du temps de travail aux salariés concernés au fur et à mesure des possibilités pour éviter l'abondance de cas au 1<sup>er</sup> janvier 2016



## Question :

Pouvez-vous nous préciser les risques financiers liés au non respect de nos obligations concernant l'évolution professionnelle de nos salariés ?

## Réponse :

Il s'agit en réalité de l'abondement obligatoire du CPF qui devra être effectué par l'employeur lorsque dans les entreprises d'au moins 50 salariés il sera constaté qu'un salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures obligatoires au cours des 6 dernières années.

Cet abondement sera de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel, et ce quelque soit son horaire contractuel.

Cet abondement s'accompagnera d'un versement à l'OPCA d'une somme forfaitaire fixée par décret qui devrait être égale à 30€ de l'heure, soit 3 000€ pour les salariés à temps plein et 3 900€ pour les salariés à temps partiel.

## Exemple :

Une entreprise de 50 salariés qui se verrait ne pas avoir rempli ses obligations en la matière pour 25 temps partiels, devrait verser :

**3 900€ x 25 salariés ; soit 97 500€**



## **Question :**

**C'est quoi les entretiens professionnels  
dont vous parlez dans vos publications ?**

# Réponse :

Tous les 6 ans, il faut faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, chaque personne doit avoir :

- ❖ Suivi au moins une action de formation
- ❖ Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
- ❖ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle



# Réponse (suite) :

Entretien professionnel tous les 2 ans.

Entretien professionnel à l'issue :

- ❖ D'un congé maternité
- ❖ D'un congé parental d'éducation
- ❖ D'un congé de soutien familial
- ❖ D'un congé d'adoption
- ❖ D'un congé sabbatique
- ❖ D'un arrêt de travail longue maladie
- ❖ D'un mandat syndical
- ❖ D'une période de mobilité volontaire

# Réponse (suite) :

## Points obligatoire de l'entretien professionnel :

- ❖ Les moyens d'accès du salarié à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation, à la formation et sur leur contenu.
- ❖ L'identification des objectifs de professionnalisation permettant au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification et de développer ses compétences.
- ❖ L'identification du ou des objectifs de formation auquel le salarié pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus.
- ❖ Les initiatives possibles du salarié tels que les recours au CIF ou à l'utilisation du compte personnel de formation (CPF).
- ❖ Les conditions de réalisation de la formation au regard du temps de travail.

# Réponse (suite) :

## Modalités :

Il apparait utile d'informer voire de consulter le CE sur le contenu, les modalités et le planning de ces entretiens.

Les entretiens doivent donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il semble préférable que ce document soit cosigné par le salarié.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien, il est conseillé de constater le refus et de le notifier par R/AR.

# Réponse (suite) :

## Obligations de l'employeur :

Il revient à l'employeur, outre les actions recensées :

- ❖ D'informer les salariés que depuis le 7 mars 2014, ils bénéficient tous les 2 ans de cet entretien professionnel.
- ❖ De proposer la tenue de cet entretien à qui de droit.
- ❖ D'informer les salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnel.



## Question :

Je dois mettre en place un règlement intérieur ; dois-je y faire figurer les sanctions disciplinaires ?

## Réponse :

Lorsque l'employeur met en place un règlement intérieur, il doit préciser les sanctions disciplinaires applicables.

Si une sanction est prononcée en l'absence de règlement intérieur, celle-ci est nulle (*Cass. Soc. 26 octobre 2010, n°09-42.740*), et le licenciement sera privé de cause réelle et sérieuse.



## Question :

Nous sommes harcelés pour la mise en place de la mutuelle et nous ne savons pas quoi faire.

Quelles sont nos obligations ?

# Réponse :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 au plus tard, tous les salariés devront bénéficier d'une couverture complémentaire santé (maladie, maternité, accident).

Sa mise en place se fera par le biais d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Quoi qu'il en soit les garanties minimales prévues par la loi devront être respectées.

Ces mesures minimales ont fait l'objet du décret 2014-2015 du 8 septembre 2014



## Réponse (suite) :

Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises où ont été désigné des délégués syndicaux et qui ne bénéficient pas d'une couverture collective obligatoire devront engager des négociations sur ce thème.

L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture.

## Question :

Nous avons fait un CDD pour remplacer un gardien d'immeuble ; notre client nous informe que le gardien est prolongé dans son absence.

Que pouvons-nous faire?

# Réponse :

Soit le CDD initial contenait une clause de renouvellement, soit il n'en contenait pas.

**Si oui**, la clause s'applique.

**Si non**, le salarié bénéficiant du CDD initial ne peut être maintenu sur le poste que dans le cadre d'un CDI, sachant qu'à la fin d'un CDD, l'employeur ne peut embaucher un autre salarié sur le même poste avant la fin du délai de carence.

Ce délai de carence est égal à la moitié du CDD initial si ce dernier est inférieur à 14 jours, ou à 1/3 de la durée du CDD initial si ce dernier est de 14 jours ou plus (renouvellement inclus).

Le délai se calcule en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise, à savoir les jours d'activités (*Circ. DRT 2002-8 du 2 mai 2002*).

## Question :

Nous sommes sur le point de reprendre un chantier sur lequel les salariés bénéficient d'avantages que nous n'avons pas chez nous.

Si on reprend, que va-t-il se passer avec nos salariés ?

## Réponse :

La reprise en application de l'article 7 entraîne la poursuite des contrats de travail sans aucune modification ; les avantages qui sont contractuels doivent donc être maintenus.

Le fait est que dans ce cas il risque d'y avoir une différence de traitement au détriment du personnel de l'entreprise entrante.

C'est ainsi que le 15 janvier 2014, la Cour de Cassation a autorisé les salariés de l'entreprise entrante affectés au même chantier à demander à bénéficier de la prime du 13<sup>ème</sup> mois qui figurait dans le contrat de travail des agents transférés.

## Réponse (suite) :

Dans les cas où les salariés qui réclameraient l'application de la notion « travail égal, salaire égal » ne seraient pas affectés sur le même chantier, il conviendra de vérifier si le travail effectué est comparable, ou si les fonctions sont de valeurs égales à partir des connaissances et des pratiques professionnelles, des capacités découlant de l'expérience, des responsabilités.

## Question :

Nous avons deux salariés qui ne nous ont jamais posé de problèmes ; ils travaillent avec des plannings d'intervention qu'on leur remet chaque semaine.

Ces plannings comportent l'heure d'embauche, la liste des interventions, la pause déjeuner et l'heure de fin de travail.

A ce jour, ils nous réclament des heures supplémentaires sur 3 ans correspondant soi-disant aux temps de trajet entre les différents sites, que devons-nous faire?

# Réponse :

Rappelons tout d'abord que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, constitue du temps de travail effectif.

L'absence de précision sur les plannings concernant les temps de trajet laisse à penser que ces derniers ont été effectués en sus des temps d'intervention.

D'autre part, le fait de refuser de régler les temps de trajets pourrait ouvrir la porte d'une reconnaissance par les juges, de travail dissimulé (la Cour de Cassation a confirmé le 2 septembre 2014, la condamnation d'une société d'aide à domicile à 20 000€ d'amende pour travail dissimulé, l'employeur ayant refusé de payer le temps passé en déplacements entre les différents clients.



## Question :

Nous avons un salarié qui a eu un accident de trajet et on nous dit que nous ne pouvons pas le licencier car il est protégé ;  
qu'en est-il exactement ?

# Réponse :

Ouvrent droit à la protection, les AT et les MP tels que définis en matière de sécurité sociale.

La protection ne s'applique donc pas aux AT ou MP survenus ou contractés chez un autre employeur, ni aux accidents de trajet.

En ce qui concerne une rechute d'un AT survenu chez un autre employeur, la protection s'appliquera que s'il est établi un lien de causalité entre son état et son nouveau poste.



## **Question :**

**Un de nos salariés a été incarcéré,  
que dois-je faire de lui ?**

# Réponse :

Il convient de distinguer les deux cas suivants :

❖ **La détention provisoire** : dans la mesure où il n'a pas encore été jugé, le salarié reste présumé innocent. Son placement en détention provisoire ne peut donc pas constituer un motif de licenciement, ni un cas de force majeure. Son contrat est suspendu jusqu'à nouvel ordre.

Il a été jugé que le licenciement d'un salarié motivé par sa seule détention provisoire est abusif (*Cass. Soc. 10/07/97, n°94-44663*).

❖ **L'incarcération suite à une condamnation** par le juge pénal : la culpabilité du salarié est reconnue. Pour autant, l'incarcération (de longue ou courte durée) ne constitue pas un motif de licenciement, ni un cas de force majeure.

# Réponse (suite) :

## La rupture du contrat

Il est possible de licencier le salarié, objet d'une mesure privative de liberté, en cas de :

❖ **Non justification d'absence** (la salarié en détention provisoire ou incarcéré, est obligé d'informer et de justifier son absence).

❖ **Justification fallacieuse de son absence** : il s'agit du cas d'un salarié qui trompe volontairement son employeur sur la nature ou la cause de son absence.

Il a été jugé qu'est valable, le licenciement pour faute grave d'un salarié, incarcéré depuis quatre jours, qui a fait téléphoner un tiers pour expliquer son absence par un motif fallacieux.

*(Cass. soc. 31/03/93, n°89-43367)*

# Réponse (suite) :

❖ **Absence prolongée** : désorganisant le bon fonctionnement de l'entreprise et rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié.

Pour ce faire, il faut justifier de la désorganisation de l'entreprise ou du service, causée par l'absence du salarié, et d'un remplacement définitif (embauche en CDI).

## Question :

J'ai transmis à l'inspecteur du travail un règlement intérieur qui comportent une interdiction de consommer de l'alcool sur les lieux de travail.

Cette interdiction a été rétorquée par le dit inspecteur, ce qui m'a surpris.

Qu'en est-il exactement ?

# Réponse :

Un décret du 01/07/2014 permet de limiter ou d'interdire la consommation d'alcool dans l'entreprise par le règlement intérieur.

Dès lors qu'elles n'apportent pas de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Les restrictions/l'interdiction générale doivent ainsi être justifiées par des impératifs de sécurité, une situation de danger ou de risque pour le salarié ou les tiers.

Pour éviter la remise en cause de la limitation/l'interdiction de l'alcool par l'inspecteur du travail ou le juge, précisez dans votre RI pour quel type de poste de travail (conducteur d'engins, travail en hauteur etc.) et en quoi la limitation/l'interdiction permet de prévenir un risque d'accident, de protéger la santé et la sécurité des salariés ou des tiers.





## **Question :**

**Comment devons-nous mettre en place  
l'entretien professionnel ?**

# Réponse :

Il s'agit donc d'appréhender, dans un cadre individuel, ses perspectives d'évolutions, quant à son activité, ses compétences, sa qualification, son emploi, etc.

En somme, il s'agit d'anticiper son avenir professionnel, et non pas d'évaluer son travail.

Si l'entretien professionnel (EP) doit en principe être organisé tous les deux ans, certaines absences ou interruptions d'activité vous imposent, non pas d'organiser, mais de « proposer » cet EP au salarié, à l'occasion de son retour.

## Réponse (suite) :

Il en va ainsi lors du retour de congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical.

## **Question :**

**Nous avons des salariés sur des sites éloignés  
de l'entreprise ;  
comment devons-nous procéder pour  
assurer leur suivi médical ?**

# Réponse :

## Surveillance médicale des travailleurs éloignés

Un décret récent est venu préciser l'application des dispositions relatives à la santé au travail, et plus particulièrement celles relatives à la surveillance médicale des travailleurs éloignés.

*(Décret 2014-423 du 24/04/2014)*

# Réponse (suite) :

En parallèle de l'adhésion à un « service de santé au travail principal », vous pouvez adhérer à un ou plusieurs services de santé au travail de « proximité » situés dans le département où travaillent, à titre principal, les salariés éloignés.

L'adhésion peut être motivée :

- ❖ Soit parce que l'affectation de ces travailleurs éloignés en dehors de l'établissement qui les emploie est suffisamment stable ;
- ❖ Soit parce que ces travailleurs éloignés ne se rendent pas habituellement au sein de l'établissement qui les emploie.

# Réponse (suite) :

Vous devez informer et consulter le comité d'entreprise sur le recours à un ou plusieurs services de santé au travail de proximité pour la surveillance médicale des travailleurs éloignés.

Dans le délai d'un mois après l'adhésion, vous devez en outre communiquer au service de santé de proximité les informations suivantes :

- ❖ Liste des travailleurs concernés dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée ;
- ❖ L'adresse du ou des site(s) à suivre ;
- ❖ La fiche d'entreprise prévue à l'article R 4624-37 du Code du travail (listant les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés) ;
- ❖ Les coordonnées du service de santé au travail principal et des médecins du travail compétents.

## Réponse (suite) :

Le rapport annuel propre aux entreprises de plus de 300 salariés, prévu par l'article R 4624-45 du Code du travail, est élaboré par le médecin du travail du service de santé au travail principal.

Toute contestation d'un avis rendu par le médecin du travail doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement qui emploie le salarié.