



Actualité Législative / Actualité des Branches / Jurisprudences / Question-Réponse

REVALORISATION DU SMIC DE 0,8 % AU 1er JANVIER 2015

Depuis le 1er janvier 2015, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 9,61€ (contre 9,53 euros en janvier 2014), soit 1 457,52 euros bruts mensuels pour un salarié travaillant 35 heures hebdomadaires (contre 1 445,38 euros bruts en janvier 2014).

PROJET DE LOI MACRON : VOLET RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE ET EN SOIREE

Le projet de loi Macron présenté en Conseil des Ministres le 10 décembre sera discuté à l'assemblée à partir du 26 janvier prochain.

Il prévoit une importante réforme du travail le dimanche, les principales mesures concernant :

- **Les dérogations dans les zones commerciales** (en remplacement des PUCE), des **zones touristiques** et des **zones touristiques internationales**, qui seraient mises en place sur proposition du maire avec autorisation du préfet. Dans ces zones, les commerces pourraient ouvrir de droit à condition d'être couvert par un accord octroyant des contreparties aux salariés (sans minimum défini par la loi) et de faire appel à des salariés volontaires ;
- Les dérogations accordées par le maire aux commerces de détail qui pourraient concerner **jusqu'à 12 dimanches par an** (contre 5 actuellement).

Le travail en soirée **de 21 h à minuit serait autorisé dans les zones touristiques internationales**, à condition qu'un accord collectif le prévoit. Il ne pourra concerner que les **salariés volontaires** qui bénéficieront d'une **rémunération double**, d'un **repos compensateur** équivalent et de la **prise en charge d'un mode de transport** pour regagner leur domicile.

COMPLEMENTAIRE SANTE : PRECISIONS SUR LES CLAUSES DE RECOMMANDATION

Lors de la négociation d'une complémentaire santé, les partenaires sociaux ont **la possibilité de recommander un ou plusieurs organismes assureurs**.

Pour être recommandés par une branche, les organismes doivent **proposer une couverture complémentaire présentant un degré de solidarité élevé**.

Cela implique en pratique qu'au moins 2% des cotisations soient affectées au financement d'actions de solidarité telles que :

- Le financement d'actions de prévention contre les risques professionnels
- La prise en charge de prestations d'action sociale (secours individuels attribués aux salariés)

Par ailleurs, **une procédure de mise en concurrence** doit être désormais respectée dans le cadre de la recommandation d'un organisme assureur : un décret détaille l'avis d'appel à concurrence, la procédure de sélection des candidats et les situations de conflits d'intérêt.

Décret n° 2014-1498, 11 déc. 2014 :JO, 13 déc

Décret n°2015-13, 8 janvier 2015, JO 10 janv



Actualité Législative / **Actualité des Branches** / Jurisprudences / Question-Réponse

SALAIRES

Les salaires viennent d'être revalorisés notamment dans le **commerce de détail des fruits et légumes** (Accord du 6 janvier 2015) et **la prévention et la sécurité** (Accord du 9 janvier 2015)

EGALITE PROFESSIONNELLE

Un accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 27 octobre 2014 dans **les bureaux d'études techniques**. Il prévoit :

- des engagements relatifs à l'embauche et à la progression professionnelle des femmes ;
- le bénéfice pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption d'une augmentation fondée sur la médiane (et non la moyenne) des augmentations individuelles,
- pour les femmes enceintes, une réduction de leur temps de travail de 20 minutes à partir du 3ème mois de grossesse puis de 30 minutes à compter du 5ème mois de grossesse, ainsi que le bénéfice du télétravail à compter du 3ème mois de grossesse
- une indemnisation à 100% du congé paternité à compter de 2 ans d'ancienneté.

CONTRAT DE GENERATION

Signalons la conclusion d'un contrat de génération dans **la quincaillerie** (accord du 15 janvier 2015) et dans **l'import-export** (accord du 24 novembre 2014).

FORMATION PROFESSIONNELLE

Un nouvel accord sur la formation professionnelle a été conclu dans **le travail temporaire** : il prévoit le financement de la formation, organise les modalités du compte personnel formation (CPF) et recense tous les droits d'accès à la formation des salariés intérimaires. (Accord du 26 septembre 2014)

TEMPS PARTIEL

Un accord sur le temps partiel vient d'être trouvé dans **le bricolage**. L'accord ne déroge pas à la durée minimale de 24 heures par semaine. Des compléments d'heures peuvent être conclus dans la limite de 7 par an et par salarié et pour une durée maximale de 14 semaines (hors cas de remplacement). Ils ouvrent droit à une majoration de 12 % des heures accomplies jusqu'à 24 h puis de 15% pour les heures accomplies au-delà. (Accord du 17 décembre 2014)



Actualité Législative / Actualité des Branches / Jurisprudences / Question-Réponse

AUGMENTATION DU NOMBRE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES EN COURS DE PROCEDURE

La procédure d'information consultation du CE sur un projet de licenciement économique a été jugée irrégulière au motif que l'entreprise avait augmenté le nombre de licenciements au fil des consultations. *TA Paris, 30 déc. 2014, n° 1421402/3-2*

INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La Cour de Cassation admet la possibilité de contester le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle sans pour autant demander la nullité de la rupture elle-même. *Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-22.134*

SPECIAL REPRESENTANTS DU PERSONNEL

PROTECTION DU DELEGUE SYNDICAL

Un délégué syndical dont la désignation, manifestement irrégulière, est contestée, bénéficie du statut protecteur jusqu'à ce que les juges annulent sa désignation. Avant la décision du tribunal, l'employeur ne peut donc le licencier sans autorisation de l'inspection du travail. *Cass. Soc. 16 décembre 2014, n°13-15.081*

TEMPS DE TRAJET ET HEURES DE DELEGATION

Le temps de trajet d'un représentant du personnel dans le cadre de l'utilisation de ses heures de délégation et pris pendant l'horaire normal du travail doit être déduit de son crédit d'heures. La même solution ne s'applique pas en revanche s'agissant du temps de trajet pour se rendre aux réunions sur convocation de l'employeur, qui doit être rémunéré comme du temps du travail effectif. *Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-22.212*

MENTION DES HORAIRES DE SCRUTIN LORS DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

En application d'une jurisprudence maintenant bien établie de la Cour de Cassation, l'absence de mention sur les PV des élections des heures d'ouverture et de clôture du scrutin constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections professionnelles. Dans cet arrêt la Cour de Cassation admet que cette mention soit effectuée sur un document annexé au procès-verbal et établi concomitamment. *Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-12.401*



[Actualité Législative](#) / [Actualité des Branches](#) / [Jurisprudences](#) / [Question-Réponse](#)

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME SURVEILLER SUR MON LIEU DE TRAVAIL SANS INFORMATION PREALABLE ?

La mise en place d'un dispositif technique de surveillance des salariés pendant le temps de travail (vidéosurveillance,..) nécessite une information préalable individuelle des salariés ainsi que la consultation du CE, faute de quoi les preuves recueillies ne peuvent être utilisées contre le salarié.

En revanche, la Cour de cassation estime que le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite. Il en est de même de la simple surveillance d'un salarié sur le lieu de travail par son supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable du salarié.