

LETTRE aux employeurs



Christelle DUPIN-RAPPART

Actualités du mois

La loi travail : les nouveautés en matière de congés

La loi El Khomri du 8 août 2016 réécrit les dispositions du code du travail relatives aux congés payés, les congés pour raisons personnelles et les jours fériés.



Les congés payés

- La loi prévoyait l'attribution de congés payés supplémentaires pour les jeunes femmes salariées ayant un enfant à charge. Cette mesure ayant été jugée discriminatoire, elle s'applique désormais aux femmes et aux hommes.
- Acquisition des congés payés : le début de la période de référence allant du 1^{er} mai au 30 juin peut être négocié par accord d'entreprise.
- Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.
- Un salarié licencié pour faute lourde aura dorénavant droit à l'indemnité de congés payés.

Les congés pour événements familiaux

Le nouveau code du travail nous parle de « *congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale* ».

Ils sont prévus par les conventions collectives et ne doivent en aucun cas être inférieurs à :

- 5 jours pour le décès d'un enfant (2 jours avant cette loi) ;

- 3 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire de Pacs ainsi que pour le décès d'un concubin (ce qui constitue aussi une nouveauté par rapport à la précédente législation) ;

- 3 jours également pour le décès d'un parent, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur (1 jour auparavant) ;

- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (nouvelle mesure) ;

- 4 jours pour un mariage ou pour un Pacs ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou pour l'arrivée d'un enfant adopté ;

Il existe aussi le congé de solidarité familiale, le congé de « proche aidant » et le congé sabbatique.

Les jours fériés des salariés saisonniers

Les salariés saisonniers totalisant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, du fait de contrats successifs ou pas, pourront désormais bénéficier du maintien du paiement des jours fériés chômés.

Ces nouvelles mesures seront applicables dès parution des décrets d'application.

FLASH info :

Dernière phase de la DSN = phase 3

Le service social peut vous accompagner avec des solutions adaptées à vos besoins.

Si vous êtes déjà adhérent au service social, la DSN est intégrée dès maintenant dans les procédures de votre Cerfrance.



CHIFFRES au 1^{er} octobre 2016

SMIC horaire : **9,67 €**

SMIC 151,67 h : **1 466,65 €**

SMIC horaire majoré de 25 % : **12,0875 €**

SMIC horaire majoré de 50 % : **14,505 €**

Minimum garanti : **3,52 €**

Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : **3 218 €**

Réglementation

Francis BOSSART

Savoir mettre en œuvre la rupture de la période d'essai

Vous avez signé un contrat de travail (CDI) avec votre salarié. Dans celui-ci figure une période d'essai. En pratique, comment mettre en œuvre cette clause de rupture ?

Rappel

L'employeur dispose d'un droit discrétionnaire pour rompre le contrat de travail durant l'essai. **Sa décision doit être fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles. L'écrit concernant cette rupture n'a pas à être motivé.** Il ne faut surtout pas faire état d'une faute du salarié, ce qui permettrait à celui-ci de mettre le litige sur le terrain disciplinaire et d'obtenir des dommages et intérêts de la part de son employeur.

Attention ! Il faut l'autorisation de l'inspection du travail pour rompre la période d'essai d'un salarié protégé.

Il ne doit pas y avoir de rupture de la période d'essai d'un salarié en accident de travail ou maladie professionnelle pendant la période de suspension du contrat de travail. Prudence également pour la rupture de la période d'essai durant un arrêt maladie. **L'employeur ne peut mettre fin à la période d'essai en raison de la maladie du salarié.** La maladie est une cause de prolongation de la période d'essai.

Respect d'un délai de prévenance

Rupture par l'employeur :

- Jusqu'à 8 jours de présence dans l'entreprise : 24 heures
- Entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 heures
- Entre 1 mois et 3 mois de présence : 2 semaines
- Après 3 mois de présence : 1 mois.

Le délai de prévenance doit être inclus dans la durée de l'essai.

Exemple pour un salarié ayant 2 mois de période d'essai : il conviendra de notifier au plus tard la rupture de l'essai au bout de 1 mois et demi pour laisser le délai de prévenance de 2 semaines.

Et si la décision de l'employeur est tardive ?

Il reste possible d'avertir le salarié (lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge), juste avant la fin de la période d'essai. Dans ce cas, cela ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée prévue. **L'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice pour délai de prévenance non respecté pour la durée restante à courir après la fin de la période d'essai**

Rupture par le salarié :

- Présence dans l'entreprise inférieure à 8 jours : 24 heures
- Dans les autres cas : le délai de prévenance est de 48 heures.

Point de départ du délai de prévenance

Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, c'est la date d'envoi du recommandé ou la date de remise en main propre du courrier de rupture qui est le point de départ du préavis.

Courrier de rupture

Le courrier de rupture devra indiquer au salarié à quelle date il peut se présenter dans l'entreprise pour retirer le bulletin de paie, le solde de tout compte, l'attestation Pôle emploi, le certificat de travail. La lettre doit préciser la durée du délai de prévenance (qui ne doit pas allonger la durée de l'essai) et elle précisera la date à laquelle le salarié ne fera plus partie des effectifs.

Cas particulier des apprentis :

La période située au début du contrat d'apprentissage peut être assimilée à une période d'essai, pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu unilatéralement et sans motif par l'employeur ou l'apprenti.

Le décompte de cette période d'essai est particulier, puisque le contrat peut être rompu unilatéralement jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Réponses à vos questions

Kévin TORTIL

Réseaux sociaux : peut-on tout écrire ?



« Une de mes salariées parle de mon entreprise sur Facebook. J'aimerais savoir ce que dit la loi à ce sujet ? »

Sur la base du principe de la **liberté d'expression**, chaque salarié peut s'exprimer librement sur les réseaux sociaux, qui constituent aujourd'hui les plateformes incontournables de la communication.

Toutefois, ce principe connaît quelques limites essentielles, notamment dans les cas où les propos tenus seraient de nature soit à **porter atteinte à l'image et la notoriété de l'entreprise**, de son dirigeant ou des personnes qui y travaillent, soit à **diffuser des informations internes considérées comme sensibles voire confidentielles**.

Les recours prévus par la loi dans de tels cas, peuvent donner lieu à des **sanctions disciplinaires** à l'égard de l'auteur de ces publications, pouvant aller jusqu'à son licenciement, à une réparation financière en cas de préjudices constatés pour l'entreprise, ainsi qu'à un « droit de réponse » face aux propos tenus.

Si les choses sont relativement précises quant à des propos publiés sur un espace public et qui désignent clairement l'entreprise sans ambiguïté possible, il y a davantage de réserves lorsque ces mêmes propos sont tenus dans une sphère « privée » de ces réseaux sociaux.

En effet, la jurisprudence actuelle considère que **si des propos, même diffamants ou injurieux à l'égard de l'entreprise, sont publiés sur des espaces strictement privés ou restreints au public selon les fonctionnalités offertes par les différents sites, cela ne suffit pas pour justifier le licenciement d'un salarié**, au motif qu'il est difficile de prouver la réelle atteinte à l'image de l'entreprise auprès de ses clients, partenaires ou collaborateurs.

Le conseil du juriste :

Si vous avez connaissance de publications faites que vous pourriez juger comme diffamantes et préjudiciables, faites en sorte de garder une trace visible et durable de celles-ci, en veillant à pouvoir démontrer leur facilité d'accès par l'ensemble de la communauté « Internet ».

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL-CERFRANCE Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART-CERFRANCE Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER-CERFRANCE Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART-CERFRANCE Midi-Méditerranée et Kévin TORTIL-CERFRANCE Vendée
Conception : Laury CHALLAT - CERFRANCE Poitou-Charentes
Impression : Didier COUVIDAT - Angoulême
Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : CERFRANCE Poitou-Charentes
Zac de Recouvrance - CS 10522 - 17119 SAINTES Cedex - Tél : 05 46 93 70 70