

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Kévin Tortil

Ancienneté et reconduction pour les contrats saisonniers

Afin de lutter contre la précarité liée à certains types de contrat, la loi Travail invitait les branches où le recours au travail saisonnier est fréquent, à engager des négociations sur le traitement accordé à ces contrats, notamment quant aux modalités pour leur éventuelle reconduction et à la prise en compte de l'ancienneté pour les salariés concernés.

La loi précisait qu'à défaut d'accord pris au niveau de ces branches ou des entreprises dans les 9 mois suivant sa promulgation, les règles seraient alors fixées par ordonnance.

Cette ordonnance a récemment été publiée au journal officiel.

Que prévoit cette ordonnance...

L'ordonnance rappelle tout d'abord qu'elle n'a qu'une vocation supplétive, de sorte que ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord négocié par les branches.

Ensuite, elle rappelle qu'elle ne s'applique que pour les secteurs d'activité définis par arrêté, **où l'emploi saisonnier est particulièrement développé**, comme l'hôtellerie de plein air, la restauration, les espaces de loisirs ou encore le transport routier.

... concernant le calcul de l'ancienneté des salariés saisonniers ?

L'ordonnance précise que **l'ancienneté s'apprécie en cumulant l'ensemble des contrats successifs établis avec un même salarié**, et que sont considérés comme étant successifs, tous les contrats conclus par l'entreprise avec la même personne pour une ou plusieurs saisons, y compris lorsque ces contrats sont interrompus par des périodes sans activité.

... concernant la reconduction des contrats saisonniers ?

Pour la reconduction de ces contrats, l'ordonnance prévoit que les salariés bénéficient d'un **droit à la reconduction de leur contrat** dès lors qu'ils ont effectué au moins 2 saisons identiques dans l'entre-

prise sur 2 années consécutives, et que l'entreprise dispose naturellement d'un emploi saisonnier compatible avec leur qualification.

A partir du moment où ces 2 conditions seront remplies, les salariés devront alors être informés avant la date d'échéance de leur contrat des conditions de reconduction de celui-ci.



SMIC horaire : 9,76 € / SMIC 151.67h : 1 480,27 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,20 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,64 €
Minimum garanti : 3,54 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 269 €

Convention d'assurance chômage 2017



pôle emploi

Le 4 mai dernier, le ministère du travail a définitivement validé la convention d'assurance chômage, négociée le 28 mars 2017 avec les partenaires sociaux.

Cette nouvelle convention UNEDIC produira progressivement ses effets à partir du 1^{er} octobre prochain et ce, pour une durée de 3 ans.

L'objectif recherché par les pouvoirs publics lors de la négociation de cette convention était d'**adapter le régime actuel aux réalités du marché du travail**.

Pour ce faire, les négociations ont été orientées afin de modifier certaines règles liées à l'indemnisation des personnes et au financement du régime dans le but d'inciter les demandeurs d'emploi à reprendre rapidement une activité durable et parallèlement, d'engager les premières démarches pour le désendettement du système de l'assurance chômage.

Il ressort de cette convention 2017, **deux orientations distinctes :**

Pour les demandeurs d'emploi

Si globalement le dispositif actuel demeure inchangé, les règles ont néanmoins été adaptées, notamment à l'égard des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, avec la mise en place de nouvelles mesures visant, d'une part, à favoriser leur formation et d'autre part, à tenir compte du recul général de l'âge à la retraite.

Concrètement, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans pourront se voir attribuer **jusqu'à 500 heures supplémentaires de formation dans leur CPF** (compte

personnel de formation) afin qu'ils puissent s'engager dans des formations plus longues et adaptées à leur situation particulière.

Concernant les indemnisations, les durées maximales ont été réévaluées. La durée d'indemnisation est fixée au maximum à 24 mois pour les personnes ayant jusqu'à 53 ans et à 30 mois pour les demandeurs d'emploi ayant entre 53 et 54 ans. Pour les chômeurs de 55 ans et plus, les durées maximales d'indemnisation restent inchangées à 36 mois.

Ces nouvelles mesures rentreront en vigueur à partir du 1^{er} novembre prochain et s'appliqueront à l'égard des salariés dont le contrat cesserait à partir de cette date.

Pour les employeurs

A partir du 1^{er} octobre prochain, les cotisations sociales patronales seront modifiées avec la création d'une **contribution exceptionnelle et temporaire de 0,05%.**

Cette nouvelle contribution sera éligible sur l'ensemble de la masse salariale et ce, **pour tous les contrats de travail.**

Elle sera calculée sur les mêmes bases que celles servant actuellement au calcul de l'assurance chômage.

Cette contribution exceptionnelle est résolument temporaire dans la mesure où les pouvoirs publics se donnent la possibilité d'apprécier chaque année si elle doit ou non être maintenue, au regard de l'évolution de la politique menée et des résultats obtenus.

L'exonération de cotisation patronale d'assurance chômage, jusqu'à présent prévue en cas d'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans, a été supprimée.

Parallèlement à ces nouvelles dispositions, la convention prévoit également la **suppression de la cotisation majorée, appliquée sur les CDD dits de « courte durée »,** dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois.

Cette suppression interviendra effectivement à partir du 1^{er} octobre 2017.

Néanmoins, cette suppression sera suspendue pendant une période de 18 mois à l'égard des contrats dits d'usage (restauration...), afin d'inci-

ter les partenaires sociaux à poursuivre leurs négociations sur le sujet et à définir des mesures de régulation sur le recours à ce type de contrat. Elle sera donc supprimée pour ces contrats à compter du 1^{er} avril 2019.

L'avis du juriste :

Dans le contexte actuel et face aux récents changements intervenus dans la composition du gouvernement, il conviendra naturellement de suivre l'actualité durant les semaines à venir pour mesurer l'effectivité de ces différentes mesures. En tout état de cause, elles s'appliqueront à défaut d'une décision ministérielle contraire.

Flash Info

Le prélèvement à la source devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2018

Cette réforme va concerner plus de 98% des foyers : salariés du privé, fonctionnaires, bénéficiaires de revenus de remplacement (pensions de retraite, allocations de chômage), indépendants (commerçants, professions libérales, agriculteurs) et propriétaires de revenus fonciers.

Mais le gouvernement a annoncé dernièrement le **lancement d'un audit sur le prélèvement de l'impôt à la source en juin avant de décider de son report.**



Dossier à suivre sur notre Lettre prochainement.

Réglementation



Par
Emilie VERRIER

Les évènements impactant l'exécution du préavis

La rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement), implique généralement la réalisation d'une période de préavis. Sa durée, qui dépend notamment de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise, est fixée :

- soit par la convention collective,
- soit par accord collectif,
- soit par les usages pratiqués dans l'entreprise ou la profession.

Certains évènements peuvent toutefois mettre fin, suspendre ou reporter le préavis. Plusieurs cas de figure peuvent ainsi se présenter :

Dispense de préavis

L'employeur peut dispenser le salarié de faire son préavis, ce dernier ne pouvant s'y opposer. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis, pour la période de préavis non effectuée mais cette dispense ne modifie pas la date à laquelle le contrat prend fin. Le salarié n'est toutefois plus tenu par certaines obligations afférentes à son contrat de travail : il peut notamment se faire embaucher par une autre entreprise (sauf clause de non-concurrence).

Le salarié peut lui aussi demander à ne pas exécuter son préavis par écrit, mais son employeur n'est pas obligé d'accepter. En cas d'accord, le contrat de travail prend fin à la date convenue entre les parties et le salarié ne percevra aucune indemnité.

Congés payés et préavis

La question qui se pose régulièrement est de savoir si un salarié peut prendre des congés pendant son préavis. La réponse est oui mais les conséquences varieront en fonction du moment où interviendra la prise de congés.

L'employeur a validé les congés payés de son salarié avant la notification de la rupture

Le salarié pourra prendre ses congés aux dates prévues. Le préavis est suspendu pendant toute la durée des congés du salarié, ce qui signifie que la période de préavis est prolongée d'une durée équivalente au nombre de jours de congés pris (sauf dispense de préavis par l'employeur). Le salarié et l'employeur peuvent aussi, par accord écrit, décider que la date de fin du préavis ne soit pas reportée.

Le salarié souhaite prendre des congés payés après la notification de la rupture

Ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent imposer à l'autre la prise de congés. Ainsi, la prise des congés pendant le préavis implique un commun accord écrit des parties. Dans ce cas, le préavis n'est pas suspendu pendant les congés (sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié).

Le salarié est en congés payés lorsque la rupture du contrat de travail est notifiée

La période de préavis débutera seulement à la fin des congés du salarié.

La fermeture de l'entreprise pour congé annuel coïncide avec la période de préavis

Le salarié en préavis peut être dans l'obligation de prendre son congé du fait de la fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, le préavis n'est pas suspendu et le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- l'indemnité compensatrice pour la période de préavis qu'il n'a pas pu effectuer,
- l'indemnité de congés payés correspondant à la durée de fermeture de l'entreprise pour cause de congés annuels.

Enfin, il ne faut pas oublier que si le salarié part de l'entreprise à l'issue de son préavis, sans avoir pris tous ses congés payés, il aura droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée selon la formule la plus favorable pour lui (comparaison entre la règle du 10ème et du maintien de salaire).

Maladie et préavis

L'arrêt de travail pour maladie non professionnelle n'interrompt pas le préavis. Par conséquent, le préavis n'est pas prolongé et le contrat s'achève à la date initialement prévue. Ainsi, le salarié revient travailler si son arrêt maladie s'achève avant la date de fin du contrat (sauf dispense de l'employeur). Le salarié n'est pas en droit d'obtenir le versement d'une indemnité compensatrice pour la période de préavis non effectuée en raison de l'arrêt maladie.

L'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle interrompt quant à lui le préavis. Par conséquent, le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.



Réponses à vos questions



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Les absences particulières de vos salariés : candidats, pompiers...

En cette période électorale, que faire si un de vos salariés décide de se porter candidat à cette élection ?

Tout salarié bénéficie d'un temps d'absence pour participer à une campagne électorale sous réserve d'être candidat à un mandat parlementaire. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Le salarié candidat « aux législatives » a le droit de s'absenter dans la limite de **20 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale**. Ces heures sont prises au minimum par demi-journée, l'employeur doit être averti au moins 24 heures avant l'absence et ne peut pas s'y opposer.

L'employeur n'est pas obligé de rémunérer le salarié durant ces absences sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Toutefois, le salarié pourra demander que ses absences soient décomptées en RTT ou congés payés, dans la limite des droits acquis à la date du premier tour de scrutin.

En revanche, ces absences sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des congés payés et des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Si votre salarié est élu député et a 1 an d'ancienneté à la date de son entrée en fonction, il pourra demander la suspension de son contrat. A l'expiration de son mandat, il devra retrouver son poste.

Mon salarié est pompier, suis-je obligé de le laisser

partir s'il est appelé en intervention ?

Tout salarié exerçant des fonctions de sapeur-pompier volontaire (SPV) peut s'absenter de son poste de travail pour se former et participer à des opérations de secours aux victimes ou de sécurisation de lieux sinistrés.



Les missions concernant les **secours d'urgence aux personnes victimes d'accident, de sinistres ou de catastrophe et leur évacuation**, ainsi que la **protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril** ouvrent droit à des autorisations d'absence.

Vous pouvez les refuser lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise s'y opposent. Dans ce cas, vous devrez motiver et notifier votre refus au salarié et le transmettre au service départemental d'incendie et de secours.

Le SPV perçoit de l'État une vacation horaire pour ces interventions. L'employeur n'est tenu à aucune obligation de maintenir le salaire. Toutefois, en cas de maintien, durant l'absence, de la rémunération et des avantages afférents, l'employeur peut, à sa demande, être subrogé dans les droits du sapeur-pompier à la perception des vacations.

Ces absences sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits liés à l'ancienneté.

Il existe également des autorisations d'absence quand le SPV suit des actions de formations.

Mon salarié peut-il me demander d'autres autorisations d'absence ?

Oui, A titre d'exemple, nous pouvons citer :

- Réserve de sécurité civile, réserve sanitaire, réserve civile de la police nationale
- Salariés représentant des immigrés au sein d'instances consultatives
- Congés pour acquisition de la nationalité française
- Congés de représentation d'associations et de mutuelles
- Témoins et jurés d'assises
- Congés pour engagement associatif, politique ou militant (nouveau loi travail depuis janvier 2017)
- Elus

Le conseil du juriste :

Les modalités d'absence sont différentes selon les cas, vous pouvez donc vous rapprocher de votre service social si vous êtes concerné par ces situations.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

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

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes