

FIL D'ACTUALITE

Report de l'application de la durée minimale du temps partiel, nouveaux délais en matière d'élections professionnelles, dématérialisation des titres restaurant, recherche de reclassement renforcée en cas d'inaptitude... LSC fait le point sur les dernières actualités sociales et est à votre disposition pour vous aider à les mettre en œuvre.

Bonne lecture !

TEMPS PARTIEL : REPORT DE L'APPLICATION DES 24 HEURES MINIMALES HEBDOMADAIRES (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014)

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoyait qu'à partir du 1^{er} janvier 2014, tout contrat de travail à temps partiel nouvellement conclu devait prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine, ou équivalent mensuel.

Les branches professionnelles peuvent prévoir des dérogations à cette durée minimale : pour permettre aux branches de négocier, l'application de la durée minimale de 24 heures est suspendue entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014 (loi relative à la formation professionnelle).

Il existera donc des **régimes transitoires en fonction de la date de conclusion du contrat de travail à temps partiel** :

- avant le 1^{er} janvier 2014 : pas de durée minimale (application de la durée minimale au 1^{er} janvier 2016) ;
- entre le 1^{er} janvier 2014 et le 21 janvier 2014 : respect de la durée minimale sauf dérogation prévue par accord de branche étendu ;
- entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014 : pas de durée minimale (mais application de la durée minimale au 1^{er} janvier 2016) ;
- à partir du 1^{er} juillet 2014 : respect de la durée minimale sauf dérogation prévue par accord de branche étendu.

Au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (sauf durée inférieure prévue par dérogation conventionnelle) s'appliquera, à terme, à tous les contrats à temps partiel.

Dans tous les cas dans lesquels la date de conclusion du contrat impose le respect d'une durée minimale de 24 heures, rappelons que la loi a prévu des exceptions. Le contrat de travail à temps partiel (nouvellement conclu ou en cours) pourra prévoir une durée de travail inférieure aux 24 heures par semaine, dans les cas suivants :

- impossibilité de l'employeur d'accepter une demande de passage à 24 heures hebdomadaires du fait de l'activité économique de l'entreprise ;
- demande écrite et motivée du salarié, soit pour des raisons de contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre au moins 24 heures hebdomadaires. L'employeur devra informer chaque année le CE ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail de 24 heures (C. trav., art. L. 3123-14-1) ;
- salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études. Dans ce cas, les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi journées de travail ;
- contrats signés avec des salariés des associations intermédiaires (C. trav., art. L. 5132-7) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (C. trav., art. L. 5132-6), lorsque leur parcours d'insertion le justifie.

Majoration des heures complémentaires : le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10^e de sa durée contractuelle de travail ou dans la limite de 1/3 de cette durée si un accord ou une convention collective le prévoit.

Auparavant, les heures effectuées dans la limite de 1/10^e étaient payées au taux normal du salaire, non majoré. La loi de sécurisation de

l'emploi a prévu une majoration de 10% des heures complémentaires dès la première heure. Cette mesure n'est pas reportée.

Par conséquent, les heures complémentaires doivent bénéficier d'une majoration de salaire de 10% dès le 1^{er} janvier 2014 (article L.3123-17 du Code du travail). Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10^e de la durée contractuelle, lorsque cela est autorisé, continuent d'être majorées à 25% ou au taux prévu par accord collectif.

LE LIEU DE RÉSIDENCE S'AJOUTE AUX MOTIFS DE DISCRIMINATION PROHIBÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL (Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine)

Aucun employeur n'est autorisé à opérer de distinctions entre des salariés ou des candidats fondées sur un autre motif que les qualités professionnelles ou les exigences du poste. Toute autre considération constitue une discrimination prohibée par la loi. Le projet de loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ajoute à la liste fixée par l'article L. 1132-1 du code du travail (origine, sexe, mœurs, âge, état de santé, orientation sexuelle, etc.) un nouveau motif de discrimination : le lieu de résidence.

Il devient donc interdit de prendre en compte le lieu de résidence notamment pour :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- sanctionner, licencier un salarié ;
- décider d'une mesure discriminatoire contre un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Par exception, des différences de traitement seront autorisées pour "les mesures prises en

faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement". (C. trav., art. L. 1133-5).

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : ATTENTION AUX NOUVEAUX DÉLAIS DE NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014)

L'employeur qui organise les élections des représentants du personnel doit au préalable :

- informer le personnel par affichage de l'organisation des élections ;
- inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord préélectoral qui fixera les modalités de déroulement des élections, et à présenter leur liste de candidats.

Il n'existait jusqu'à présent aucun délai minimal à respecter entre l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et la date prévue pour la première réunion de négociation. Il était conseillé de respecter un "délai raisonnable".

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit désormais que l'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la réunion de négociation du protocole.

Ce nouveau délai de 15 jours s'applique depuis le 7 mars 2014. Toutes les élections professionnelles mises en œuvre depuis cette date doivent tenir compte de cette disposition.

La création de ce délai prolonge l'ensemble de la procédure électorale : désormais, en cas de renouvellement de l'institution, l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral devra être réalisée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice (au lieu d'un mois antérieurement).

DÉMATÉRIALISATION DES TITRES-RESTAURANT

(Décret 2014-294 du 6 mars 2014)

A partir du 2 avril 2014, l'employeur qui octroie des titres restaurant à ses salariés pourra choisir de les attribuer en version papier ou opter pour un support dématérialisé (cartes rechargeables, applications sur téléphone mobile ou tablette).

Comme pour la version papier, la version électronique sera limitée à une dépense de 19 euros par jour de travail et les titres ne pourront pas être utilisés les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur pour les salariés travaillant lors de ces journées.

Avantages et inconvénients pour les salariés et le service du personnel :

Le support dématérialisé permettra au salarié d'être débité de la somme exacte lors de ses achats, de faire opposition à la carte et d'en obtenir une nouvelle en cas de perte.

La gestion administrative de l'entreprise sera facilitée : plus de carnets à distribuer à chaque collaborateur et saisie informatique du nombre de titres à octroyer chaque mois.

Toutefois, l'émission dématérialisée des titres limitera les tolérances actuelles (par exemple, don de titres restaurant à des proches ou acceptation par les restaurateurs de plus de deux titres par jour ou le dimanche).

INAPTITUDE DU SALARIÉ : QUAND L'EMPLOYEUR DOIT INCLURE LE TÉLÉTRAVAIL DANS SA RECHERCHE DE RECLASSEMENT... (Cass. soc. 15 janvier 2014, n°11-28898)

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en tenant compte des conclusions écrites et des indications du médecin du travail. Dans sa démarche de recherche d'un poste de reclassement, l'employeur doit

envisager la mise en œuvre de mutations, de transformations du poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (C. trav., L. 1226-2).

L'étendue de cette obligation de reclassement est très large ; elle s'applique y compris lorsque le médecin du travail a constaté l'inaptitude à tout poste de l'entreprise. A défaut d'avoir recherché toutes les possibilités de reclassement, le licenciement du salarié pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, une salariée déclarée inapte à son poste a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement. Dans ses conclusions, le médecin du travail avait indiqué que la salariée pouvait occuper "tout autre poste administratif dans un autre contexte organisationnel ou relationnel" et avait précisé par courrier à l'entreprise qu'un aménagement de poste dans le cadre du télétravail était envisageable.

L'employeur devait prendre en considération les recommandations du médecin du travail et, en cas d'impossibilité, justifier les raisons empêchant d'y donner suite. Les juges considèrent que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement en n'ayant pas recherché la possibilité d'aménager le poste de la salariée sous la forme de travail à domicile. Le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse : la salariée obtient 18 798 euros à titre d'indemnité de préavis, et 25 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En cas d'inaptitude de l'un de vos salariés, si son emploi permet d'envisager un reclassement par un travail à domicile, cette option devra être recherchée. Tout refus devra être justifié par des raisons objectives : accès nécessaire à des informations confidentielles ne pouvant être consultées à distance, rôle de coordination d'équipe impliquant une présence continue dans l'entreprise, poste de terrain, impossibilité technique d'aménager le domicile pour permettre le télétravail...