

FIL D'ACTUALITE

Nous sommes heureux de vous annoncer le développement de LSC en Russie.

A cette occasion, une nouvelle collaboratrice a rejoint notre équipe : Yulia Podznyakova, 32 ans, cumule une expérience de 8 années dans l'animation généraliste et opérationnelle des Ressources Humaines en Russie, après une double formation en langues (français et anglais) et en RH.

Yulia est basée à Moscou ; elle représente LSC et développe localement notre activité en accompagnement d'entreprises russes et/ou de filiales de groupes français.

Pour toute questions relatives à vos éventuels intérêts en Russie, n'hésitez pas à nous contacter.

Entre réformes et jurisprudences, nous vous proposons de commencer l'année avec un panorama des nouvelles mesures en matière sociale.

Bonne lecture !

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014)

La réforme de la formation professionnelle est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015. Tour d'horizon des principaux droits et obligations créés par cette réforme.

Les nouvelles règles de financement de la formation :

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelles sont fixées ainsi :

- Entreprises de moins de 10 salariés : la contribution reste fixée à 0,55 % de la masse salariale. Elle est gérée directement par l'OPCA pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation ;
- Entreprises de 10 salariés et plus : à partir de la contribution 2016 (calculée sur la masse salariale 2015), la contribution formation sera de 1% de la masse salariale, dont 0,2% pour le financement du CPF. Un accord d'entreprise peut prévoir une gestion directe du CPF, à condition que l'entreprise consacre 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF. En cas de gestion directe du CPF, la contribution totale employeur sera ramenée à 0,8 %.

En cas franchissement du seuil de 10 salariés, la progression de la contribution sera étalée dans le temps.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) :

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a disparu, au profit du CPF.

A qui s'adresse le CPF ?

Contrairement au DIF, le CPF est ouvert à toute personne de 16 ans et plus, avec ou sans emploi. Il concerne également les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation. Le compte est ouvert lors de l'entrée dans la vie active et est définitivement fermé lors du départ en retraite.

Comment le CPF est-il alimenté ?

Chaque titulaire du CPF acquiert 24 heures par année de travail à temps complet, jusqu'à atteindre 120 heures, puis 12 heures de formation par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures (contre 120 heures dans le cadre du DIF).

L'acquisition se fait au prorata pour les salariés à temps partiel ou en CDD, sur une base de temps plein qui, à défaut de dispositions conventionnelles, est fixée à 1607 heures par an.

Des abondements complémentaires sont possibles :

- A la demande du salarié, lorsque la durée de la formation souhaitée dépasse le nombre d'heures acquises dans son CPF (abondement possible par l'OPCA, l'AGEFIPH, l'employeur... C. trav. art. L. 6323-4) ;
- Par le biais d'un abondement correctif : dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CPF est abondé de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel, s'il apparaît lors de

l'entretien professionnel que le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 dernières années, d'un entretien professionnel tous les 2 ans, ou d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle sur les trois prévues par la loi. Il revient alors à l'employeur d'informer l'OPCA et de lui verser une somme forfaitaire.

- Ou encore par un abondement prévu par un accord collectif.

Que deviennent les heures de DIF non utilisées ?

Les heures non consommées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont transférées sur le CPF et restent utilisables dans ce cadre. Elles ne sont pas prises en compte dans le plafond total de 150 heures.

Qui gère le CPF ? Une gestion allégée pour l'employeur mais attention aux obligations d'information :

L'employeur avait jusqu'au 31 janvier 2015 pour **informer chaque salarié de son solde d'heures de DIF au 31 décembre 2014**. A partir de janvier 2015, chaque salarié doit indiquer son solde d'heures de DIF en se connectant dans son espace personnel sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr.

Le CPF est **calculé et géré par la Caisse des dépôts et consignations**, qui obtiendra les informations relatives à chaque salarié via la DADS. Il n'est donc plus nécessaire pour l'entreprise de tenir de compteur des heures acquises ni d'informer les salariés de leur solde d'heures de DIF, annuellement ou à l'occasion d'un solde de tout compte.

L'employeur devra **informer son OPCA avant le 1^{er} mars de chaque année : de la durée de travail appliquée dans l'entreprise** si elle est différente de la durée légale, des modalités d'alimentation du CPF prévues le cas échéant par un accord et collectif et communiquer la liste des salariés ayant bénéficié d'un abondement correctif (dans ce cas, le montant correspondant au nombre d'heures attribué devra être versé à l'OPCA).

Comment s'effectue la demande de formation ?

Le CPF offre plus de souplesse au salarié pour mobiliser ses heures, mais la liste des formations éligibles est plus restrictive que pour le DIF.

La procédure est différente selon que le salarié effectue une formation pendant ou en dehors du temps de travail :

- Formation en tout ou partie sur le temps de travail : accord nécessaire de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande est réalisée au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est de moins de 6 mois, 120 jours dans les autres cas. L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre à cette demande (le défaut de réponse vaut accord).
- Formation en dehors du temps de travail : utilisation du CPF possible sans accord ni information de l'employeur.

Quelles sont les formations éligibles ?

Les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont délimitées (C. trav. art. L. 6323-6 et L. 6323-16). Il peut s'agir :

- d'une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » ;
- d'une formation visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- ou une formation qualifiante ou certifiante.

Ces formations doivent figurer sur au moins une des listes fixées par des instances paritaires de branche ou les instances régionales ou nationales. La liste des formations éligibles sera disponible sur le site internet consacré au compte formation (www.moncompteformation.gouv.fr)

Comment les formations sont-elles prises en charge ?

Si l'entreprise a conclu un accord sur le financement du CPF (0,2%), elle peut assurer le financement de la formation réalisée pendant ou hors temps de travail. Cela comprend les frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), ou encore des frais de garde d'enfant si la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'accord collectif sur le CPF, l'OPCA peut prendre en charge la rémunération dans la limite, pour le salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le CPF. Ce montant est versé à l'entreprise qui fait l'avance des frais.

L'employeur doit-il informer les représentants du personnel ?

Lors des consultations obligatoires du Comité d'entreprise relatives au plan de formation, l'employeur devra, comme pour le DIF, solliciter l'avis du comité d'entreprise sur la mise en œuvre du CPF.

L'entretien professionnel :

L'entretien professionnel, prévu tous les deux ans pour les salariés de 45 ans et plus est renforcé. Il a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié (qualifications et emploi). Il remplace les autres entretiens obligatoires qui existaient dans l'entreprise (entretien de 2^{nde} partie de carrière, bilan d'étape professionnel).

Il est désormais organisé tous les 2 ans et doit être matérialisé par écrit. Le salarié doit être informé dès son embauche, qu'il bénéficiera d'un tel entretien. Tous les 6 ans, l'entretien fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié : en vérifiant que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels, a au moins suivi une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, ou bénéficié d'une progression salariale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 mesures sur 3, le salarié pourra bénéficier d'un "abondement correctif" de son CPF .

LSC vous accompagne : les premiers entretiens professionnels devront être réalisés au plus tard en mars 2016 pour les salariés déjà en poste en mars 2014, et au bout de 2 ans pour les salariés embauchés après cette date. L'entreprise doit dès aujourd'hui préparer le calendrier de ces entretiens. L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation, dont il doit être distinct. N'hésitez pas à nous solliciter pour obtenir une trame d'entretien professionnel répondant aux nouvelles exigences de la loi.

Les évolutions du contrat d'apprentissage et de professionnalisation

Jusqu'à présent seuls les contrats de professionnalisation pouvaient être conclus sous forme de CDI. La réforme ouvre cette possibilité aux contrats d'apprentissage, qui fonctionneront

en deux temps : une période d'apprentissage de 1 à 3 ans, selon la formation, suivie d'une période en CDI après obtention du diplôme.

S'agissant du contrat de professionnalisation sa conclusion s'accompagnera désormais obligatoirement de la désignation d'un tuteur. De plus, la loi pose le principe de la gratuité de l'accès à un contrat de professionnalisation, et son ouverture à la préparation d'un certificat de qualification professionnelle interbranche.

La création du Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Ce service gratuit et accessible à tous est mis en place dans l'objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Mobilisé à l'initiative du salarié, il permet de disposer d'un conseil sur son parcours professionnel et d'accéder à des informations individualisées permettant de construire son projet.

La période de mise en situation en milieu professionnel

Il s'agit d'une période qui permet à tout salarié ou demandeur d'emploi de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Cette action devra être prescrite par des structures désignées par la loi (Pôle emploi, Cap emploi...).

Un guide de la formation professionnelle est également disponible sur le site du gouvernement : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_reforme_formation_professionnelle.pdf

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : SA RÉALISATION EST OBLIGATOIRE SOUS PEINE DE PÉNALITÉS (CASS. SOC. 8 JUILLET 2014, N° 13-15470)

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'obligation de d'élaborer un document unique faisant l'inventaire des risques professionnels recensés sur les lieux de travail.

Ce document doit être réalisé et manière lisible et claire, et être tenu à la disposition des salariés,

du CHSCT ou des partenaires extérieurs (service de santé au travail, administration...).

En cas de manquement de l'employeur dans la réalisation de ce document unique, les salariés peuvent obtenir des dommages et intérêts.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation fait droit à la demande de salariés qui s'estimaient lésés par l'absence de document unique dans l'entreprise. Les juges retiennent un manquement dans l'obligation de l'employeur à contribuer à la santé et à la sécurité des salariés, leur donnant droit à réparation financière.

Par ailleurs, l'employeur encourt également une sanction pénale s'il n'a pas mis en place de document unique dans son entreprise (amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe).

PRINCIPALES MESURES RH DE LA LOI DE SIMPLIFICATION DE LA VIE DES ENTREPRISES (LOI N° 2014-1545 DU 20 DÉCEMBRE 2014)

Le CDD à objet défini

Le CDD à objet défini avait été introduit en 2008 à titre expérimental. Il vient d'être pérennisé.

Il est destiné au recrutement d'ingénieurs et de cadres et peut-être conclu pour une durée de 18 à 36 mois, sans possibilité de renouvellement. Il prend fin avec la réalisation du motif pour lequel il a été conclu.

Il suppose l'existence d'un accord de branche ou d'entreprise autorisant sa conclusion.

Cet accord doit justifier de nécessités économiques particulières et mettre en place certaines garanties pour les salariés : aide au reclassement, validation des acquis de l'expérience, priorité de réembauche et accès à la formation professionnelle continue. Il doit également prévoir les conditions dans lesquelles les salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI.

Notion de jours en droit du travail

Une ordonnance interviendra pour harmoniser les différentes notions de jours en droit du travail, entre jours ouvrés, jours ouvrables ou encore jours francs et jours calendaires...

Assouplissement du temps partiel

Sous réserve de certaines dérogations limitatives, la durée de travail des contrats de travail à temps partiel a été fixée à 24 heures minimum par semaine. En cas de dérogations, les salariés dont la durée de travail avait été fixée à moins de 24 heures par semaine pouvaient demander à revenir à tout moment à la durée minimale de 24 heures. Une ordonnance du 20 décembre 2014 y apporte des simplifications.

Les dérogations à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires sont étendues. Ne sont pas concernés par cette durée :

- Les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- Les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement.

Le texte précise également que les salariés à temps partiel ayant conclu une durée du travail inférieure à 24 heures et qui demandent à revenir à la durée minimale de travail seront prioritaires, s'il existe un emploi équivalent ou relevant de leur catégorie professionnelle. Ainsi, cette priorité suppose que l'entreprise ait un poste disponible à proposer. A défaut, le salarié ne pourra pas exiger un retour à la durée minimale de 24 heures.

SMIC ET PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux horaire du SMIC est porté de 9,53 euros à 9,61 euros bruts, soit 1 457,52 euros bruts par mois.

Le plafond de la sécurité sociale est fixé à 3 170 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2015 (contre 3 129 euros mensuels en 2014).

Les différents plafonds sont les suivants :

- 38 040 euros pour le plafond annuel ;
- 3 170 euros pour le plafond mensuel ;
- 174 euros pour le plafond journalier.

DISPARITION DE LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS (LOI N°2014-1554 DU 22 DÉCEMBRE 2014)

Les entreprises de 50 salariés et plus qui attribuaient des dividendes dont le montant était en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes des deux exercices précédents avaient l'obligation de verser une prime à leurs salariés.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a abrogé cette prime de partage des profits à compter du 1^{er} janvier 2015.

Concrètement, cette abrogation s'applique à compter de la date laquelle l'assemblée générale de l'entreprise statue sur le montant des dividendes. Si l'assemblée générale qui constate l'augmentation des dividendes a lieu avant le 1^{er} janvier 2015, l'entreprise qui en remplit les conditions reste tenue à l'obligation de verser la prime de partage des profits.

Après cette date, si l'entreprise souhaite attribuer une prime, cette dernière ne bénéficiera plus d'aucune exonération.

SURVEILLANCE DES SALARIÉS : LA DÉCLARATION PRÉALABLE À LA CNIL S'IMPOSE (CASS. SOC., 8 OCT. 2014, N° 13-14991)

Dans cette affaire, pour licencier un salarié, l'employeur s'appuie sur des données de sa messagerie électronique.

Or, pour pouvoir utiliser les données d'un système de surveillance (électronique, audio, téléphonique ou encore vidéo...), le dispositif de contrôle doit avoir fait l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL.

Ici, le système avait été déclaré deux mois après sa mise en place dans l'entreprise. Le licenciement est invalidé par la Cour de Cassation, au motif que les faits reprochés au salarié s'appuyaient sur des éléments collectés

sur sa messagerie au cours des deux premiers mois.

Concrètement, l'employeur qui souhaite mettre en place un dispositif de contrôle ne peut en exploiter les données à l'appui d'éventuelles sanctions disciplinaires qu'à compter de la réception du récépissé délivré par la CNIL. A défaut, le moyen de preuve retenu contre le salarié sera considéré comme illicite.

Pour rappel, d'autres obligations s'imposent à l'employeur qui met en place un dispositif de contrôle dans l'entreprise :

- le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté préalablement à sa mise en œuvre ;
- les salariés concernés doivent être informés de la mise en place du procédé, leur précisant le responsable du traitement, sa finalité, les données personnelles concernées, les destinataires des données et l'existence d'un droit d'accès et de rectification des données personnelles.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR : LA DURÉE MAXIMALE DE LA MISE À PIED DISCIPLINAIRE DOIT Y ÊTRE PRÉCISÉE (CASS SOC DU 7 JANVIER 2015 N°13-15630)

Pour prononcer valablement une mise à pied disciplinaire, le règlement intérieur de l'entreprise doit non seulement prévoir la possibilité de recourir à une telle sanction mais également sa durée maximale.

Dans cette affaire, la société s'appuyait sur la convention collective applicable, qui prévoyait la durée maximale de la mise à pied.

La Cour de Cassation réaffirme sa position antérieure et précise que la seule référence à la Convention collective est insuffisante. En l'absence de disposition du règlement intérieur fixant cette durée maximale, la mise à pied est inapplicable.