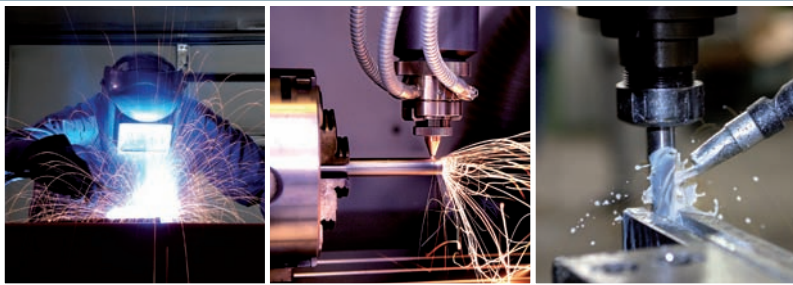


Social Métallurgie

Actualités

N° 173 - Juin 2015



Mourir d'ennui

La chanson de Charles Aznavour et le film d'André Cayatte laissaient entendre qu'il était possible de mourir d'aimer et

voici que maintenant des éminents spécialistes nous apprennent qu'il est envisageable, au sens propre comme au sens figuré, de mourir d'ennui au travail.

En 2010, un article intitulé « bore to death ? » de l'International Journal of Epidemiology d'Oxford a permis de connaître un peu plus précisément les conséquences sur les salariés de l'ennui au travail. Le résultat est à la fois surprenant et inquiétant. En effet, les scientifiques démontrent qu'il **multiplierait par trois le risque de maladies cardio-vasculaires** chez ceux qui y sont exposés. En outre, l'ennui professionnel serait la source de graves dépressions, de fatigues chroniques, et il conduirait à une perte de l'estime de soi.

Dans le cadre de la souffrance au travail, nous avons tous entendu parler du « burn out », ce syndrome d'épuisement professionnel qui frappe les travailleurs surmenés, mais jusqu'à présent rien sur le « bore out ». Il semblerait qu'il faille s'y habituer car les cas se multiplient. Certaines études avancent le chiffre de 20 % de salariés concernés. Attention, il ne s'agit pas de situations ponctuelles provenant d'un creux d'activité mais d'un réel ennui quotidien et permanent.

Parmi les causes du « bore out », il a été identifié : la surqualification, les tâches inintéressantes, l'absence d'intérêt du poste, la faible quantité de travail disponible, la mise au placard.

La fonction publique et le secteur tertiaire seraient les plus concernés par cette nouvelle pathologie.

En résumé, il semblerait que trop de travail ait les mêmes conséquences négatives sur la santé des salariés que pas assez de travail.

Il y a quelques mois une trentaine de parlementaires ont interpellé le gouvernement sur « *ce que l'on nomme souvent burn out est en train de devenir une question majeure dans notre société du 21^e siècle. Il devient urgent d'en prendre la mesure et d'en tirer les conclusions.* » (...) « *nous demandons la reconnaissance de l'épuisement comme maladie professionnelle* ». À quand une extension au « bore out » ?

Philippe LAFONT,
Consultant en droit social



TISSOT
éditions

ACTUALITÉ 2

- Contribution à la formation professionnelle : taux applicable lorsque l'entreprise franchit le seuil de 10 salariés
- Salariés protégés : qui bénéficie de ce statut ?
- Contrat aidé : un nouveau dispositif !

DOSSIER 6

- Mutualisation des garanties de prévoyance au 1^{er} juin : qu'est-ce qui change ?

LE POINT SUR 8

- Le calcul de la réduction « Fillon »

COURRIER DES LECTEURS 11



■ Contribution à la formation professionnelle : taux applicable lorsque l'entreprise franchit le seuil de 10 salariés

Avec la réforme de la formation professionnelle, le financement de cette dernière est modifié. En effet, en mars 2016, vous devrez verser votre contribution unique 2015 à votre OPCA. Le taux de cette contribution varie selon l'effectif de votre entreprise. Les entreprises qui franchiront le seuil de 10 salariés bénéficieront d'une période transitoire.

Contribution à la formation professionnelle : nouveau taux applicable en 2015

Le financement de la formation professionnelle a été simplifié. Désormais, vous versez une contribution unique qui est collectée par votre OPCA. Pour les rémunérations versées en 2015, cette contribution devra être versée avant le 1^{er} mars 2016. Son montant correspond à un pourcentage de la masse salariale, taux qui varie suivant l'effectif de l'entreprise.

Il est de :

- 0,55 % lorsque votre effectif est de moins de 10 salariés ;
- 1 % si votre effectif est de 10 salariés et plus.

Ce taux peut être de 0,8 % si votre entreprise a conclu un accord d'entreprise afin de financer elle-même le compte personnel de formation (CFP) à hauteur de 0,2 % de la masse salariale brute.

Notez-le

Des versements complémentaires sont prévus pour les entreprises de travail temporaires.

Pour vous aider à comprendre la réforme de la formation professionnelle et trouver des réponses pratiques, les Éditions Tissot vous proposent leur documentation « La formation professionnelle en entreprise ».

Contribution à la formation professionnelle : allègement en cas de franchissement du seuil de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2015, lorsque votre entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, le seuil de 10 salariés pour la 1^{re} fois, vous bénéficiez pour cette année et les 2 années suivantes du taux applicable aux entreprises de moins de 10 salariés (Code du travail, art. L. 6331-15). Pour la 4^e et 5^e année, le taux applicable aux entreprises de 10 salariés et plus est aménagé. Il est réduit de 0,3 point pour la 4^e année et 0,1 point pour la 5^e année (Tableau 1).

Notez-le :

Ce lissage n'est pas applicable :

- si le seuil est atteint ou dépassé la 1^{re} année d'activité ;
- si vous reprenez ou absorbez une entreprise qui employait 10 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes.

Vous perdez également le bénéfice de ce lissage si votre effectif repasse sous le seuil de 10 salariés et plus.

Attention

Les entreprises de travail temporaire ne bénéficient pas du même lissage. Pour l'année du franchissement du seuil et des 2 années suivantes, elles continuent de bénéficier du taux des entreprises de moins de 10 salariés. Mais, à compter de la 4^e année, elles appliquent le taux des entreprises de 10 salariés et plus qui est de 1,30 % pour les entreprises intérimaires.

Les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés avant le 1^{er} janvier 2015 bénéficient des dispositifs de lissage de franchissement du seuil de 10 salariés applicables avant cette date s'ils produisent encore des effets après cette date du 1^{er} janvier 2015 (Tableau 2 en page 3).

BOFIP Actualités, 6 mai 2015, TPS - Réforme de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Tableau 1

Année N de franchissement du seuil	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4	Année N+5 et suivantes
0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,70 %	0,90 %	1,00 %

Fil d'actu...

Congé parental d'éducation - La modification des conditions de travail au retour du congé parental d'éducation peut être légitime, si elle est liée à un changement dans les besoins du service auquel le salarié appartient (Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-24.129). **Conseil de prud'hommes** - Les documents subtilisés par le salarié, strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense devant le conseil de prud'hommes dans le litige relatif à son licenciement sont des preuves admises (Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-24.410). **Délégué syndical (DS)** - Après un transfert d'entreprise, un syndicat peut désigner dans l'entreprise d'accueil un salarié d'une entreprise transférée qui a obtenu 10 % des suffrages exprimés dans cette entreprise (Cass. soc., 15 avril 2015 n°14-18.653). **Délit d'entrave** - Lorsque le CE décide d'agir en justice contre l'employeur, il doit donner un mandat précis à l'un de ses membres, faute

Tableau 2

Date de franchissement du seuil de 10 salariés	Taux en 2015	Taux en 2016	Taux en 2017	Taux en 2018	Taux en 2019	Taux en 2020
2010	0,90 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
2011	0,90 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
2012	0,70 %	0,90 %	1 %	1 %	1 %	1 %
2013	0,55 %	0,70 %	0,90 %	1 %	1 %	1 %
2014	0,55 %	0,55 %	0,70 %	0,90 %	1 %	1 %

■ Salariés protégés : qui bénéficie de ce statut ?

Lorsque vous licenciez un salarié protégé une procédure particulière doit être suivie. Mais savez-vous exactement qui est concerné ? Les représentants du personnel ne sont en effet pas les seuls salariés bénéficiant du statut de salariés protégés. Récemment, ce statut a d'ailleurs encore été élargi.

Salariés protégés : les personnes visées

Le statut de salarié protégé est accordé notamment à tous les salariés titulaires d'un mandat dans l'entreprise, c'est-à-dire :

- élu du comité d'entreprise ;
- membre du CHSCT ;
- délégué du personnel ;
- délégué syndical ;
- représentant des salariés lors d'une procédure collective (redressement ou liquidation judiciaire) ;
- représentant de la section syndicale ;
- représentant syndical au comité d'entreprise.

Sont aussi protégés, pendant un certain temps, les candidats aux élections professionnelles, les salariés à l'initiative du déclenchement de l'élection professionnelle et les anciens élus.

Cette protection s'étend également aux salariés titulaires de certains mandats à l'extérieur de l'entreprise tels que :

- conseiller du salarié ;
- conseiller prud'homal ;
- membre du conseil ou administrateur d'une caisse de Sécurité sociale ;

- membre du conseil d'une mutuelle.

Depuis le 2 avril 2015, sont également concernés :

- les maires ainsi que les adjoints au maire des communes de 10.000 habitants ;
- le président ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou régional.

Ils bénéficient ainsi du statut de salarié protégé à condition de ne pas avoir cessé leur activité professionnelle.

Notez-le

Aucune protection ne leur a en revanche été accordée à l'issue du mandat.

Salariés protégés : étendue de la protection contre le licenciement

À la différence d'un licenciement classique, le licenciement d'un salarié protégé vous oblige à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail. Vous devez donc lui adresser un courrier recommandé avec accusé de réception, dans lequel vous énoncerez les motifs du licenciement et joindrez les éventuelles pièces justifiant votre décision (attestation de témoins, par exemple).

Attention

Si le licenciement concerne un salarié DP, un membre élu ou désigné du CE, un membre du CHSCT, un ancien RP ou un candidat aux élections, il est nécessaire de consulter au préalable le CE pour avis sur le licenciement. Le CE délibère après audition du salarié concerné et donne son avis à bulletin secret. Faute de consultation, la rupture ne peut pas être autorisée par l'administration.

Fil d'actu...

de quoi, l'action risque d'être déclarée irrecevable (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 14-87.041). **Discrimination** - La Cour de cassation pose à la Cour de justice de l'Union européenne une question préjudicielle relative à la possibilité pour une société de conseils informatiques d'imposer à une de ses salariés de retirer son voile islamique à la demande d'un client (Cass. soc., 9 avril 2015, n° 13-19.855). **Faute** - Un représentant du personnel qui utilise ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle méconnaît l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui découle de son contrat de travail. Il peut alors être licencié pour faute (Conseil d'État, 27 mars 2015, n° 371174). Peut être licencié pour faute le salarié protégé qui, lors d'une suspension de séance du comité d'établissement, a asséné un violent coup de tête à un autre salarié. Ce comportement constitue une méconnaissance de son obligation, découlant de son

L'inspecteur du travail statue en principe dans un délai de 15 jours (délai de 8 jours en cas de mise à pied conservatoire) à compter de la réception de la demande. Le délai peut être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifient, l'inspecteur du travail devant alors vous informer de cette prolongation.

Attention

Dans votre demande, vous devez mentionner l'ensemble des mandats détenus par le salarié, y compris ceux obtenus, le cas échéant, postérieurement à la convocation à l'entretien préalable. Le Conseil d'Etat estime en effet cette information nécessaire pour que l'inspecteur du travail puisse juger de l'opportunité du licenciement.

L'inspecteur du travail vérifie la réalité du motif de rupture invoqué et s'assure de l'absence de tout lien entre la rupture et le mandat du salarié. Sa réponse est motivée et notifiée au salarié et à vous.

Important

Cette protection spéciale peut être écartée quand vous ignorez que le salarié a un mandat qui lui donne droit à une telle protection. Il s'agit ici de l'hypothèse de salariés bénéficiant de mandats extérieurs à l'entreprise (ex : mandat de conseiller prud'homal). Pour bénéficier de la protection attachée à ce mandat, le salarié doit vous informer de son existence au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou alors, si aucun entretien de ce type n'est nécessaire, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture.

Vous trouverez tous les modèles de courrier nécessaires au licenciement d'un salarié protégé (convocation à entretien, notification, etc.) dans la documentation « Modèles commentés pour la gestion du personnel ».

Loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, art.8, JO du 1^{er} avril

Conseil d'Etat, 27 mars 2015, n° 366166 (l'inspecteur du travail doit être informé de tous les mandats détenus par le salarié)

■ Contrat aidé : un nouveau dispositif !

Un nouveau dispositif de contrat aidé ciblé sur les jeunes de moins de 30 ans en difficulté vient d'être lancé. Appelé « contrat starter », il ouvre droit à une aide égale à 45 % du SMIC horaire brut. Le Gouvernement prévoit la signature de 13.000 contrats starters d'ici la fin de l'année 2015.

Contrat starter : qui est concerné ?

Ce contrat est ouvert à toutes les entreprises privées à condition de :

- ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;
- ne pas avoir licencié un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en contrat starter ;
- être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Ce dispositif permet de recruter un jeune de moins de 30 ans en difficulté d'insertion. Ce jeune doit être sans emploi et rencontrer des difficultés sociales et/ou professionnelles d'accès à l'emploi.

Il doit également remplir au moins l'une des conditions suivantes :

- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- être bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ;
- être demandeur d'emploi de longue durée ;
- être reconnu travailleur handicapé ;
- être suivi dans le cadre d'un dispositif deuxième chance ;
- avoir bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Le jeune recruté est sélectionné en liaison avec Pôle emploi, les missions locales ou Cap emploi pour sa motivation et son sérieux.

Contrat starter : quelles modalités ?

Le contrat starter prend la forme d'un contrat initiative emploi (CIE). Il peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 mois minimum (sauf exception).

Notez-le

Dans le cas d'un contrat starter conclu sous la forme d'un CDD, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Le contrat starter peut être à temps plein ou à temps partiel de 20 heures hebdomadaires minimum.

Pour y recourir, il faut d'abord prendre contact avec votre agence Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi. L'organisme choisi pourra vous proposer des candidats ou vérifier que la personne que vous avez choisie répond aux critères du contrat starter.

Vous devrez ensuite faire une demande d'aide « contrat starter » comprenant les actions envisagées d'accompa-

Fil d'actu...

contrat de travail, de ne pas porter atteinte, dans l'enceinte de l'entreprise, à la sécurité d'autres membres du personnel (Conseil d'Etat, 27 mars 2015, n° 368855). **Inspecteur du travail** - L'employeur fait obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspecteur du travail s'il ne satisfait pas à son obligation d'enregistrer et d'afficher les horaires de travail dans l'entreprise malgré plusieurs rappels (Cass. crim., 14 avril 2015, n° 14-83.267). **Jeune travailleur** - La procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes travailleurs est simplifiée en remplaçant le régime d'autorisation par l'inspecteur du travail par un régime déclaratif et en prévoyant des dérogations pour les travaux temporaires en hauteur (Décrets n° 2015-443 et n° 2015-444 du 17 avril 2015). **Licenciement d'un salarié protégé** - L'absence de transmission par l'employeur des informations requises pour la consultation sur le projet de licenciement d'un salarié

nement et de formation dans le cadre du contrat starter. Cette demande devra être signée par le candidat, l'organisme prescripteur et par vous-même.

Une fois votre demande validée, vous signez le contrat de travail avec le jeune.

Contrat starter : quelle aide ?

L'aide accordée au titre du contrat starter, fixée au niveau régional, s'élève à 45 % du SMIC horaire brut.

Exemple

Pour un contrat à durée déterminée de 12 mois à temps plein (35 heures), les montants moyens de l'aide sont les suivants :

- SMIC mensuel brut : 1.457,50 euros ;
- cotisations patronales : 592,20 euros ;
- SMIC « chargé » (y compris cotisations sociales) : 2.049,70 euros ;
- aide de l'Etat : 655,90 euros ;
- exonérations de cotisations sociales : 410,30 euros ;
- aide totale à l'employeur : 1.066,20 euros
- reste à charge de l'employeur (sans compter le CICE) : 982,10 euros.

Elle est versée pendant 6 à 24 mois.

Le versement est mensuel et est subordonné à la réception d'attestations de présence du salarié.

Notez-le

Le contrat starter peut être suspendu dans certains cas, à la demande du salarié (par exemple pour accomplir une période de mise en situation en milieu professionnel). Si pendant cette suspension, la rémunération n'est pas maintenue, le versement de l'aide cesse. Si la rémunération est maintenue partiellement, l'aide est proratisée.

Circulaire interministérielle relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville du 26 mars 2015

www.emploi.gouv.fr

Actualité conventions collectives

Métallurgie – Accords nationaux (n° 3109)

Ce mois-ci cette convention collective n'a pas fait l'objet d'actualisation. Par contre, plusieurs conventions collectives locales ont été mises à jour.

Métallurgie – Ingénieurs et cadres (n° 3025)

Formation professionnelle - Journal officiel du 5 mai 2015 : Accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie étendu par arrêté du 27 avril 2015

Pour une consultation intégrale de vos conventions collectives et une meilleure prise en compte des actualisations (les conventions collectives sont mises à jour au quotidien sur Internet), nous vous conseillons de les consulter depuis votre espace abonné www.editions-tissot.fr et de vous inscrire aux alertes conventions collectives pour être informé par mail dès que vos conventions ont fait l'objet d'une actualisation (service compris dans votre abonnement).

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter notre service relation clientèle au 04.50.64.08.08.

Fil d'actu...

protégé, n'entache pas d'irrégularités cette consultation si les membres du CE disposent de ces informations dans des conditions qui leur permettent d'émettre un avis en toute connaissance de cause (*Conseil d'État, 27 mars 2015, n° 371852*).

Unité économique et sociale (UES) - Une unité économique et sociale peut être reconnue même si son périmètre n'intègre pas la holding (*Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-24.253*). **Vote électronique** - Lors d'élections par vote électronique, l'employeur conserve la responsabilité de préserver la sécurité des données même si les opérations de traitement de données ont été confiées à des sous-traitants (*Conseil d'État, 11 mars 2015, n° 368748*).

Par Delphine Witkowski, juriste en droit social

Mutualisation des garanties de prévoyance au 1^{er} juin : qu'est-ce qui change ?

La portabilité de la prévoyance est mutualisée au 1^{er} juin 2015, ce qui signifie qu'à compter de cette date, tout salarié quittant l'entreprise et indemnisé par Pôle emploi bénéficie gratuitement de cette garantie. Quel est l'impact de cette nouveauté sur les formalités à accomplir ? Cette évolution a-t-elle une conséquence sur vos contrats d'assurance ? Petit retour sur un dispositif déjà ancien...

C'est quoi déjà, la portabilité de la prévoyance ?

À l'origine, la loi Evin

La portabilité de la prévoyance et de la mutuelle est l'aboutissement d'une réflexion sociale et politique visant à garantir aux personnes perdant leur emploi, un accès aux garanties collectives contre les risques de la vie.

La loi Evin est le premier dispositif mettant en œuvre cette approche. Elle garantit pour les salariés qui quittent l'entreprise et bénéficient d'un revenu de substitution (indemnisation par Pôle emploi, pension de retraite ou rente d'incapacité ou d'invalidité), l'accès au maintien des garanties de mutuelle dont ils bénéficiaient dans l'entreprise. La loi Evin crée ainsi un droit d'accès préférentiel aux mêmes garanties, mais à des tarifs qui peuvent être plus élevés (sans dépasser une majoration de 50 %) par rapport aux primes négociées entre l'employeur et l'assureur. Ce dernier ne peut en tout cas refuser d'assurer le salarié qui souhaite accéder à cette offre.

Puis survint l'ANI du 11 janvier 2008

En 2008, les partenaires sociaux franchissent une étape supplémentaire en signant le 11 janvier un Accord National Interprofessionnel (ANI). Ce texte, qui n'a pas de traduction dans le Code du travail ou de la Sécurité sociale, prévoit qu'un salarié qui quitte l'entreprise et bénéficie d'une indemnisation de Pôle emploi (sauf cas de licenciement pour faute lourde), peut bénéficier s'il le souhaite des mêmes garanties de prévoyance et de mutuelle que celles accessibles chez son ancien employeur, aux mêmes tarifs que celui appliqué lorsqu'il était salarié. Ces garanties étaient limitées à 9 mois au maximum et pouvaient être financées, au choix de l'employeur, par un cofinancement, le salarié payant au maximum 50 % des primes, ou par mutualisation du coût si un accord collectif le prévoyait, l'employeur assumant alors seul cette charge.

Issue d'un accord collectif, cette garantie ne concerne que les salariés d'entreprises relevant de son champ d'application, ce qui exclut dans les faits de nombreux secteurs d'activité (notamment les professions libérales, VRP, professions agricoles, économie sociale ou enseignement privé sous contrat). Certains d'entre eux ont pu néanmoins négocier des dispositions spécifiques.

Consécration législative avec la loi de sécurisation de l'emploi

La loi 2013-504 du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » a renforcé la portabilité de la prévoyance et

de la mutuelle en l'inscrivant dans le Code de la Sécurité sociale.

Elle définit deux dates phares :

- le 1^{er} juin 2014 marquant la mutualisation de la portabilité des garanties liées aux frais de santé (mutuelle), lorsque l'entreprise les a mises en place (rappelons qu'au 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront avoir mis en place une mutuelle avec des garanties minimales, financée au moins à 50 % par l'employeur) ;
- le 1^{er} juin 2015, date à partir de laquelle la mutualisation est étendue aux garanties des risques graves de la vie (prévoyance) : longue maladie, invalidité et décès.

Depuis le 1^{er} juin 2014, coexistent donc deux dispositifs de portabilité : celui issu de la loi de sécurisation de l'emploi pour les garanties de mutuelle, plus favorable que celui issu de l'ANI du 11 janvier 2008, qui continue à s'appliquer pour les garanties de prévoyance jusqu'au 30 mai 2015.

La loi du 14 juin 2013 a par ailleurs étendu de 9 à 12 mois la durée maximale pendant laquelle un salarié peut bénéficier de la portabilité de la prévoyance et de la mutuelle.

Qu'est-ce qui change au 1^{er} juin ?

Avant le 1^{er} juin 2015

Avant le 1^{er} juin 2015, la portabilité de la mutuelle était mutualisée, mais pas celle de la prévoyance.

Aussi, si le contrat de travail du salarié a été rompu avant cette date pour licenciement (sauf pour faute lourde), adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, plan de sauvegarde de l'emploi, rupture conventionnelle, fin de CDD à échéance ou par accord de rupture anticipée, vous étiez tenu de lui proposer de bénéficier :

- de la portabilité de la mutuelle sans aucun coût à sa charge, en application de la loi du 14 juin 2013 ;
- de la portabilité de la prévoyance à titre onéreux (participation maximale à hauteur de 50 % de la prime), par application de l'ANI du 11 janvier 2008, à moins qu'un accord collectif plus avantageux que la loi vous oblige déjà à pratiquer la mutualisation pour ces garanties.

Vous deviez donc l'informer et lui proposer la portabilité avant qu'il quitte l'entreprise, au moyen des documents suivants :

- une notice explicative du dispositif de portabilité ;
- un accusé de réception de l'information sur ce dispositif, à faire dater et signer par le salarié ;
- une notice d'information sur le contrat et les garanties de prévoyance et le cas échéant de mutuelle en œuvre dans l'entreprise ;
- un formulaire d'acceptation ou de renonciation expresse à adhérer à ce dispositif ;
- des formulaires d'adhésion à la prévoyance et à la mutuelle dans le cadre de la portabilité.

Le salarié disposait d'un délai de 10 jours après la fin de son contrat de travail, pour renoncer à la portabilité. Faute de réponse, il était réputé avoir accepté et vous était redevable des primes dues pour la portabilité de la mutuelle.

Depuis le 1^{er} juin 2015

Depuis le 1^{er} juin 2015, l'adhésion du salarié à la prévoyance dans le cadre de la portabilité est mutualisée en application de la loi du 14 juin 2013, comme l'est l'affiliation à la mutuelle depuis le 1^{er} juin 2014.

C'est la date de notification de la rupture du contrat de travail qui fait foi pour appliquer ces nouvelles dispositions.

Les garanties sont dorénavant financées exclusivement par les primes payées par l'employeur et le cas échéant par les salariés pendant l'exécution du contrat de travail. Tout salarié qui quitte l'entreprise en ayant droit à l'indemnisation de Pôle emploi, bénéficie donc gratuitement de la portabilité.

Vous n'avez donc plus à lui proposer ce dispositif, mais devez simplement l'informer de ce droit. Vous êtes tenu de lui remettre les mêmes documents d'information que précédemment lorsqu'il quitte l'entreprise, mais il n'est plus nécessaire de lui soumettre un formulaire d'acceptation ou de renonciation. Pensez également à supprimer sur les documents d'information, toute mention d'un coût à charge du salarié. Enfin, vous devez mentionner sur le certificat de travail le maintien des garanties dans le cadre de la portabilité (CSS art. L. 911-8).

Ce qui ne change pas

Le salarié n'a droit à la portabilité que pour les garanties qu'il a acquises pendant sa période de présence en entreprise. Certaines entreprises n'ont pas encore mis en place de mutuelle ou ne permettent d'en bénéficier qu'après quelques mois d'ancienneté du salarié (6 au maximum). Dans ce cas, notamment si le salarié n'a pas acquis l'ancienneté suffisante pour bénéficier de la mutuelle, il ne peut prétendre qu'à la portabilité de la prévoyance.

Si votre salarié bénéficiait des garanties de prévoyance et de mutuelle, il doit accéder à la portabilité des deux garanties, sans qu'il soit possible de les dissocier.

La durée de la portabilité est calculée en fonction du nombre de mois passés par le salarié dans l'entreprise, en arrondissant à l'entier supérieur, sans pouvoir dépasser 12 mois. Par exemple, un salarié qui a travaillé moins d'un mois a droit à un mois de portabilité. Elle s'applique à compter de la date de sortie des effectifs.

Si le salarié retrouve un emploi avant la fin de la période de portabilité, il doit vous en informer, afin que vous mettiez fin aux garanties dont il bénéficie. Si vous êtes informé de façon indirecte de sa nouvelle situation, ne prenez pas l'initiative de résilier son affiliation : vous pouvez le mettre en demeure par courrier de justifier de l'actualité de sa prise en charge par Pôle emploi.

Concrètement, comment ça se passe avec l'assureur ?

L'accès mutualisé à la portabilité génère mécaniquement une augmentation du nombre d'adhésions des salariés concernés. Par ailleurs, le financement par mutualisation amène à intégrer le coût de la portabilité dans les primes payées en cours de contrat de travail.

Par conséquent, les taux de prime de mutuelle ont augmenté en moyenne de 5 % en 2014 du fait de la mutualisation de la portabilité des garanties de frais de santé et l'on prévoit une augmentation similaire en 2015 du fait de la mutualisation des garanties de prévoyance.

Votre compagnie d'assurance doit vous adresser un avenant intégrant cette modification du fonctionnement de votre contrat d'assurance et le cas échéant, l'augmentation de prime associée.

Que se passe-t-il si je ne propose pas la portabilité de la prévoyance et de la mutuelle ?

Si l'un de vos anciens salariés remplissant les conditions n'a pu accéder par votre faute à la portabilité, vous devez absolument l'informer et l'affilier au plus vite.

En effet, le simple défaut d'information du salarié sur le bénéfice de la portabilité, vous rend redevable de dommages et intérêts (Cass. soc.10 novembre 2013, n° 12-21.999). Il est donc important de continuer à faire remplir, dater et signer par vos salariés, un accusé de réception de cette information.

En outre, s'il subit un événement déclenchant les garanties de prévoyance ou de mutuelle auxquelles il devrait avoir droit, vous pourriez lui être redevable de la prise en charge de ses frais en lieu et place de l'assureur.

Si le salarié est par exemple victime d'un grave accident appelant le versement d'une rente d'invalidité, le coût financier peut alors être considérable pour l'entreprise.

Rappel des obligations en matière de portabilité prévoyance et de la mutuelle.

Obligation	Portabilité de la mutuelle	Portabilité de la prévoyance
Avant le 1 ^{er} juin 2014	Proposition avec possibilité au choix de l'employeur, de financement par mutualisation (gratuit pour le salarié) ou par cofinancement (participation du salarié limitée à 50 %). Choix du salarié d'adhérer ou de renoncer.	
Du 1 ^{er} juin 2014 au 30 mai 2015	Proposition avec mutualisation obligatoire (gratuit pour le salarié).	Proposition avec possibilité au choix de l'employeur, de financement par mutualisation (gratuit pour le salarié) ou par cofinancement (participation du salarié limitée à 50 %). Si cofinancement, choix du salarié d'adhérer ou de renoncer.
Au 1 ^{er} juin 2015	Information obligatoire du salarié sur son droit à portabilité de la prévoyance et le cas échéant à la mutuelle, sur les garanties et la durée de la portabilité.	

Le calcul de la réduction « Fillon »

La réduction « Fillon » est un dispositif d'allègement des cotisations sociales patronales sur les bas et moyens salaires. Le calcul de la réduction « Fillon » ne nécessite aucune demande ou déclaration préalable. La réduction concerne uniquement les contrats de travail n'ouvrant pas droit à d'autres exonérations sociales.

Pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2015, son calcul a fait l'objet des aménagements suivants :

- l'application de la réduction « Fillon » est élargie à certaines contributions dues à l'URSSAF ;
- la formule de calcul intègre un paramètre variable en fonction du taux de la contribution FNAL de l'entreprise ;
- le mécanisme de neutralisation de certaines majorations de rémunérations est supprimé.

Comment se calcule cette réduction ? Quels sont les bons réflexes à avoir pour tirer le meilleur profit de cet avantage ?

■ La bonne méthode

Étape 1 – Vérifier l'application de la réduction salarier

Pour ouvrir droit à la réduction « Fillon », le salarié doit être affilié à l'assurance chômage. Il peut en être exclu soit par son statut, soit par la nature de son contrat de travail, soit par le montant trop élevé de son salaire brut.

Salariés exclus

Sont à l'exclusion du bénéfice de la réduction « Fillon » les dirigeants de sociétés, gérants égalitaires ou minoritaires, présidents de SAS, PDG de SA pour la rémunération de leur mandat social (bien qu'assimilés à des salariés et affiliés au régime général, ils ne relèvent pas du régime d'assurance chômage).

Les gérants titulaires d'un contrat de travail technique peuvent toutefois en bénéficier au titre de la rémunération de cette fonction.

De la même manière, sont exclus les associés égalitaires de SARL, pour lesquels l'organisme d'assurance chômage refuse l'assujettissement.

Sont enfin exclus les salariés :

- du secteur public ;
- des particuliers employeurs ;
- des chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture et des métiers.

Notez-le

En revanche, entrent dans le champ de l'assurance chômage et ouvrent par conséquent droit à la réduction « Fillon » les salariés âgés de 65 ans, malgré le fait que vous soyez dispensé de verser les contributions d'assurance chômage et la cotisation AGS au titre de leur contrat.

Contrats exclus

Il s'agit des contrats qui ouvrent droit à une autre exonération de cotisations sociales, à savoir le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation conclu avec un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.

En revanche, les contrats de travail n'octroyant qu'une aide financière de l'État, tels que le contrat initiative-emploi (CIE), sont compatibles avec la réduction « Fillon ».

Rémunérations exclues

La réduction « Fillon » est une diminution des charges patronales sur les salaires inférieurs ou égaux à 1,6 fois le SMIC en vigueur. Ainsi, tout salaire supérieur à ce seuil, proratisé en fonction de la durée de travail du salarié concerné, est exclu du dispositif.

Exemple

Limite annuelle 2015 pour un salarié à 151,67 heures/mois :

$$1,6 \times [9,61 \text{ €}^* \times 1.820 \text{ h}] = 27.984,32 \text{ €}$$

**SMIC horaire au 1^{er} janvier 2015*

Ce seuil s'apprécie annuellement, sur la rémunération versée du 1^{er} janvier de N (y compris au titre de périodes de travail antérieures), jusqu'au 31 décembre de N.

Cette rémunération comprend l'ensemble des éléments soumis à cotisations : le salaire de base, les majorations heures supplémentaires et complémentaires, les primes, les indemnités de précarité, les indemnités compensatrices de congés payés ou encore les avantages en nature. Doit être également intégrée la part des cotisations patronales aux régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire qui dépassent les limites d'exonération.

Notez-le

Depuis le 1^{er} janvier 2015, est également prise en compte la rémunération des temps de pause, douche, habillage et déshabillage prévue par les conventions et accords collectifs étendus.

Étape 2 – Calculer le coefficient de la réduction « Fillon »

Le montant de la réduction est déterminé par un coefficient calculé à partir de la rémunération annuelle brute, y compris les avantages en nature et les majorations au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Si vous pratiquez la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (abattement de 10 %), vous retiendrez le salaire brut abattu.

Rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2014 :

Entreprises de 20 salariés et plus

$\text{Coefficient} = (0,260/0,60) \times (1,6 \times [\text{SMIC calculé sur l'année}^*/\text{rémunération annuelle brute}^{**}] - 1)$

Exemple : 10 HS effectuées au mois de juin 2014. Le SMIC calculé sur l'année à retenir est égal à 17.344,60 + (10 x 9,53 (SMIC 2014)) = 17.439,90

**Majoré du nombre d'heures supplé-*

mentaires et complémentaires effectuées au cours de l'année

**Hors temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de douche, de coupure et d'amplitude, sous conditions

Exemple

Salarié ayant perçu un salaire annuel de 18.000 euros, sachant qu'il a effectué 10 HS dans l'année et qu'il a perçu, à ce titre, une rémunération de 123 euros, le coefficient est de :
 $(0,260/0,6) \times (1,6 \times [17.439,90^*/18.123^{**}] - 1) = 0,4333 \times 0,5396 = 0,2338$

*SMIC annuel majoré du nombre d'heures supplémentaires effectuées

**Rémunération annuelle du salarié, y compris la rémunération majorée de ses heures supplémentaires

Entreprises de moins de 20 salariés

Coefficient = $(0,281/0,60) \times (1,6 \times [SMIC calculé sur l'année^*/rémunération annuelle brute^{**}] - 1)$

*Éventuellement majoré dans les conditions vues ci-dessus

**Hors temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de douche, de coupure et d'amplitude, sous conditions

Rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2015 :

La formule de calcul du coefficient est la suivante :

Coefficient = $(T/0,6) \times [(1,6 \times SMIC annuel^*/rémunération annuelle brute^{**}) - 1]$ avec un plafond égal à T.

*Pour les salariés travaillant 35 h/ semaine, le SMIC annuel est obtenu en multipliant le SMIC horaire par 1.820, soit 17.490,20 euros en 2015. Pour les autres salariés, il est proratisé en fonction de leur durée de travail. Il est majoré du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées, sans prise en compte des majorations de salaire

**Y compris les rémunérations des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de douche, de coupure et d'amplitude prévues par convention ou accord collectif étendu. Y compris également les majorations HS

Le paramètre T varie en fonction du taux de la contribution FNAL due par l'entreprise sur l'année en cours.

Taux FNAL	T		
	2015*	2016*	À partir de 2017*
0,10 % plafonné	0,2795	0,2805	0,2810
0,50 % brut total	0,2835	0,2845	0,2850

*Progressivité due à l'augmentation progressive de la cotisation d'assurance retraite sur la période

Si l'entreprise bénéficie d'un taux FNAL réduit du fait du lissage des effets du franchissement de seuil d'effectifs (franchissement du seuil de 19 salariés au plus tard en 2012), la valeur T à retenir est la suivante :

Taux FNAL réduit	T		
	2015	2016	À partir de 2017
0,20 %	0,2805	0,2815	
0,30 %	0,2815	0,2825	0,2830
0,40 %	0,2825	0,2835	0,2840

Heures prises en compte

Doivent être prises en compte toutes les heures de travail rémunérées sur la période considérée. En cas d'absence du salarié (par exemple une mise à pied disciplinaire), ne sont retenues que les heures réellement travaillées.

Pour les salariés sous forfait annuel en jours, le nombre d'heures retenu est égal au produit de la durée légale du travail et du rapport entre ce forfait et 218 jours.

Exemple

Forfait annuel de 120 jours : $151,67 \times (120/218) = 83,48$ heures.

Pour les salariés sous forfait annuel en heures : $(\text{nombre d'heures au forfait}/45,7) \times (52/12)$.

Étape 3 – Connaître les modalités de calcul spécifiques

Jusqu'au 31 décembre 2014, certains éléments de la rémunération pouvaient être neutralisés. Ce mécanisme est remplacé, depuis le 1^{er} janvier 2015, par un ajustement de la formule de calcul du coefficient, afin de prendre en compte certaines situations spécifiques.

Salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par une caisse de congés payés

La majoration de 10 % de la réduction « Fillon » qui était en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 est supprimée et remplacée par un ajustement de la formule de calcul :

$C = (T/0,6) \times [(1,6 \times SMIC annuel/rémunération annuelle brute) - 1] \times 100/90$

avec un plafond égal à $T \times 100/90$

Travailleurs temporaires

Le calcul est effectué sur la période correspondant à la durée de chaque mission, selon la formule suivante :

$C = (T/0,6) \times [(1,6 \times SMIC annuel/rémunération annuelle brute) - 1] \times 1,1$

Salariés en heures d'équivalence

La majoration salariale au titre des heures d'équivalence prévue par convention ou accord collectif étendu en vigueur à cette date n'est plus déduite de la rémunération retenue pour le calcul du coefficient.

Afin de ne pas pénaliser les entreprises qui pratiquent les heures d'équivalence, essentiellement dans le secteur des transports routiers de marchandises, cette suppression est remplacée par un ajustement de la formule de calcul :

– pour un « grand routier » soumis à une durée d'équivalence de 43 h/semaine : $(T/0,6) \times (1,6 \times 45/35 \times SMIC annuel/rémunération annuelle brute - 1)$;

– pour un « courte distance » soumis à une durée d'équivalence

de 43 h/semaine : $(T/0,6) \times (1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel}/\text{rémunération annuelle brute} - 1)$.

Exemple

Entreprise de transport grand routier soumise au taux FNAL de 0,50 % (calcul sur 1 mois), rémunération brute : 2.069 euros, taux horaire : 10 euros heures d'équivalence : $34,66 \text{ h} \times 10 \text{ €} \times 125 \% = 433,25 \text{ €}$, majoration heures supplémentaires : 433,25 (salaire majoré) - $(34,66 \times 10)$ (salaire normal) = 86,65 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la rémunération retenue n'est plus de 1.982,35 euros (2.069 - 86,65), mais de 2.069 euros.

Salariés en maladie

Deux situations peuvent se présenter lorsqu'un salarié est malade :

- si l'entreprise ne maintient pas en totalité la rémunération du salarié : la fraction du SMIC correspondant au mois où a lieu l'absence est corrigée selon le rapport entre la rémunération versée et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois ;
- si l'entreprise maintient totalement la rémunération, la fraction du montant du SMIC correspondant au mois où le contrat est suspendu est prise en compte dans les conditions normales.

Notez-le

Pour le calcul de la réduction en cas de mois incomplet, les primes dont le montant ne dépend pas du temps de travail effectif (prime d'ancienneté, 13^e mois, vacances, etc.), doivent être retirées :

- de la rémunération brute versée le mois de l'absence ;
- de la rémunération brute d'un mois de travail complet.

Étape 4 – Calculer le montant de la réduction « Fillon »

Calcul de la réduction annuelle

La réduction « Fillon » annuelle est calculée, pour chaque salarié concerné, en multipliant le coefficient obtenu par le montant de la rémunération annuelle versée (heures supplémentaires et complémentaires incluses) :

Réduction = coefficient x rémunération annuelle brute (résultat arrondi au centime d'euro le plus proche)

Cette réduction s'applique sur les charges patronales pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, retraite de base et allocations familiales.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, elle s'applique également sur la contribution FNAL, la contribution autonomie (CSA), et les cotisations accidents du travail dans la limite de 1 %.

Restent exclues les cotisations de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC, la contribution transport et le forfait social.

Calcul de la réduction mensuelle anticipée

En pratique, une réduction anticipée est calculée chaque mois, puis une régularisation annuelle est effectuée au cours du dernier mois ou trimestre de l'année (ou de l'activité si elle ne couvre pas l'année entière). Ainsi, le montant de la réduction mensuelle appliquée par anticipation est égal au produit de la rémunération mensuelle par le coefficient.

La régularisation du différentiel entre la somme des réductions mensuelles anticipées et le montant de la réduction calculée sur l'année s'opère sur les cotisations et contributions du dernier mois (ou dernier trimestre).

Notez-le

Lorsque l'écart est inférieur à 1 euro, la régularisation peut être omise.

Par ailleurs, une régularisation peut être faite, si vous préférez, à la fin de chaque mois. Enfin, vous pouvez passer de la régularisation annuelle aux régularisations mensuelles en cours d'année.

■ Évitez les erreurs

N'oubliez pas de modifier votre formule de calcul au 1^{er} janvier de chaque année

Le calcul de la réduction « Fillon » comprend le montant du SMIC en vigueur, dont la valeur est modifiée chaque année au 1^{er} janvier.

N'oubliez pas de conserver les informations relatives au calcul des réductions

Les justificatifs vous seront en effet demandés en cas de contrôle de l'URSSAF.

Au-delà de 50 salariés, gardez également tout justificatif de non-assujettissement de votre entreprise à l'obligation de négociation annuelle des salaires.

Cette étude de cas est un extrait de la publication : Responsable et gestionnaire paie (Éditions TISSOT)

** Des études de cas complémentaires ainsi que des modèles de bulletins annotés et commentés et des outils à télécharger, sont accessibles directement depuis la version Internet de cette publication (accès réservé aux abonnés « Responsable et gestionnaire paie »). Plus d'informations et essai gratuit sur www.editions-tissot.fr et auprès de notre service relation clientèle : 04.50.64.08.08.*

Par Delphine Witkowski, juriste en droit social

■ Licenciement pour motif économique

Jusqu'à où devez-vous pousser vos efforts de reclassement d'un salarié ?

Notre société connaît de sérieuses difficultés économiques et nous sommes contraints de nous séparer de notre responsable administrative. Nous avons respecté notre obligation de rechercher un poste de reclassement au sein du groupe, y compris dans la filiale espagnole, en envoyant un courrier dans chaque établissement pour demander quels sont les postes disponibles. N'ayant pas trouvé de poste correspondant au profil de notre responsable administrative, nous l'avons licenciée pour motif économique. Elle nous attaque aujourd'hui devant le Conseil des prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en invoquant que nous devons lui proposer un poste de technico-commercial ouvert au sein de notre filiale espagnole. Cette salariée n'a aucune compétence commerciale et ne parle pas un mot d'espagnol ; étions-nous tenus de lui proposer ce poste quand même ?

Votre obligation de reclassement exige que vous proposiez à votre salariée tout poste équivalent au sien ou relevant de la même catégorie au sein du groupe. Vous devez donc rechercher un poste correspondant à son profil, même s'il nécessite une formation courte pour adapter ses compétences. En revanche, vous n'êtes pas tenu de lui proposer un poste tellement éloigné de ses qualifications, qu'il nécessiterait une formation de plusieurs mois. En l'occurrence, vous n'aviez pas d'obligation de proposer à votre responsable administrative un poste de technico-commercial, s'il est très éloigné de ses aptitudes. Par ailleurs, la salariée ne peut vous reprocher de ne pas lui avoir transmis une proposition de poste en Espagne, que si elle a donné son accord pour recevoir des offres à l'étranger.

En revanche, on peut se demander si l'information que vous avez fournie aux sociétés du groupe était suffisante. En effet, vous deviez adresser à tous les établissements un courrier précisant quel emploi était visé par le projet de licenciement et décrivant le profil de votre salariée. Au minimum, vous deviez indiquer son nom, sa classification et l'emploi qu'elle occupait (Cass. soc. 22 octobre 2014, n° 13-20.2014), mais vous auriez eu intérêt à joindre son curriculum vitae pour une parfaite information. C'est sans doute davantage sur ce point que l'on pourrait vous reprocher d'avoir failli à votre obligation de reclassement.

■ Temps de travail

L'astreinte suppose que le salarié soit tenu de rester à disposition à son domicile

Je suis directeur d'un EHPAD et j'ai conclu une rupture conventionnelle avec l'un de mes responsables d'équipe en lui versant l'indemnité de rupture conventionnelle minimale. Cette convention a été homologuée il y a 4 mois. Le salarié conteste maintenant la validité de la rupture, en indiquant que l'indemnité de rupture aurait dû être calculée sur une assiette de salaire intégrant des indemnités d'astreinte. Or, il n'a à mon sens jamais été d'astreinte. Simplement, il pouvait le week-end être appelé à tout moment par les surveillants ou les veilleurs de nuit pour venir dans l'établissement en cas de nécessité. Il est d'ailleurs plusieurs fois intervenu alors qu'il était parti en week-end. Je ne lui versais donc aucune prime ni indemnité à ce titre. Ai-je des chances de gagner ce contentieux ?

Les éléments que vous nous indiquez laissent effectivement penser que le salarié n'était pas soumis à des astreintes. En effet, comme l'a rappelé récemment la Cour de cassation (Cass. soc. 26 novembre 2014, n° 13-22.482), le fait qu'un salarié soit tenu de rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir répondre aux besoins de l'entreprise, constitue un critère décisif pour définir une situation d'astreinte.

En l'occurrence, il ne semble pas que vous ayez imposé à votre chef d'équipe de rester en permanence chez lui, puisqu'il a pu intervenir depuis un autre lieu de villégiature. Il ne dispose donc pas d'argument juridique suffisant pour réclamer une indemnisation au titre du régime d'astreinte et ce faisant, un nouveau calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

En revanche, vous deviez rémunérer votre salarié à chaque fois qu'il s'est déplacé pour réaliser une intervention dans ce cadre. Si tel n'est pas le cas, il sera fondé à vous réclamer un rappel de salaire devant les conseils des prud'hommes.

■ Représentants syndicaux

Comment dénoncer un usage sur le nombre de représentants syndicaux aux réunions des délégués du personnel ?

Dans l'entreprise que je dirige, nous avons des délégués du personnel, un comité d'entreprise, deux délégués syndicaux CGT et un CHSCT. Depuis plusieurs années, nos deux délégués syndicaux assistent aux réunions des délégués du personnel. J'ai appris récemment, que l'obligation porte sur l'accompagnement d'un seul délégué syndical, si les délégués du personnel en font la demande. Aussi, j'aimerais bien revenir sur la pratique d'accepter les deux délégués aux réunions de DP. Comment puis-je m'y prendre ?

Les délégués du personnel titulaires peuvent effectivement demander l'assistance d'un représentant syndical par confédération, dans le cadre de leurs réunions (Code trav. art. L.2315-10). Votre pratique est donc plus favorable que la loi et présente tous les caractères d'un usage d'entreprise : elle est constante, car répétée depuis plusieurs années ; générale, puisqu'elle concerne une catégorie homogène de salariés que sont vos représentants du personnel et fixe, puisque le nombre de délégués syndicaux assistant aux réunions de DP reste le même.

Pour revenir sur cet usage, vous devez donc suivre les étapes suivantes :

- informer vos délégués du personnel et votre comité d'entreprise lors de leur prochaine réunion ;
- informer individuellement chaque salarié concerné par l'usage, c'est-à-dire, dans ce cas de figure, selon la Cour de Cassation (Cass. soc. 28 janvier 2015, n° 13-24.242) : chaque délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical et membre du CHSCT, par courrier individuel recommandé avec accusé de réception ;
- mener ces deux étapes avec un délai de prévenance suffisant, au moins trois mois en pratique.

N'oubliez pas dans les courriers d'information de préciser l'usage dénoncé et la date d'effet de cette dénonciation !



Editions TISSOT
CS 80109 - 74941 ANNECY LE VIEUX CEDEX
Téléphone : 04 50 64 08 08 - Fax : 04 50 64 01 42
Internet : www.editions-fissot.fr

Directeur de la publication : Robin DUALÉ

Editeur : Nathalie GODARD

Auteurs : Delphine WITKOWSKI, Philippe LAFONT

PAO : Gaby HOLTZER

Fabrication : Christine TARASCONI, Delphine PICCHIOTINO

Dépôt légal : 2015-06 (03)

Crédits photos : © auremar - Fotolia.com / © atmospheric - Fotolia.com / © Chlorophylle - Fotolia.com / © Macapa - Fotolia.com