

## SOMMAIRE

N°59 / JUILLET 2017

### ACTUALITES SOCIALES

BREVES .....p. 1

- 1) L'entretien professionnel, un an après où en êtes-vous ?.....p. 1
- 2) Quand fixer la journée de solidarité cette année.....p. 2

### ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

- L'arrêt dit Foulard Islamique .....p. 4
- Remise des documents de fin de contrat ..... p. 4
- Droit d'expression dans l'entreprise ..... p. 4
- Protection de la maternité ..... p. 4

## ACTUALITES SOCIALES

### BREVES

- Audience syndicale

La nouvelle mesure de l'audience syndicale a été diffusée par la DGT. Pour la première fois, la CFDT est en tête dans les entreprises privées avec 26,37% des suffrages, devant la CGT (24,85%) et FO (15,59%). Viennent ensuite la CGC (10,67%) puis la CFTC (9,49%).

- Reprise de salariés partant à la retraite

Lorsqu'une entreprise en liquidation judiciaire est cédée avec reprise d'un ou de plusieurs salariés, le repreneur doit verser au salarié qui a été conservé une indemnité de départ en retraite, même s'il ignorait que celui-ci avait fait valoir ses droits à la retraite avant la cession (Cour d'appel de Paris, 29.11.2016, n° 16/06634, chambre 5-8).

- Taux d'accident du travail : incitation à la prévention

Pour les entreprises en « tarification mixte » (de 20 à moins de 150 salariés), la fraction du taux individuel va augmenter. Pour les entreprises d'au moins 10 salariés, une majoration du taux collectif s'appliquera en cas d'accidents récurrents (Décret 2017-337 du 14.03.2017).




### 1) L'entretien Professionnel un an après, où en êtes-vous ?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi « formation » du 5 mars 2014, l'entreprise doit organiser pour tous les salariés, au moins tous les 2 ans, **des entretiens individuels** dits « entretiens professionnels ». Ces derniers se substituent aux entretiens de seconde partie de carrière, aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation. La première échéance était fixée au 07 mars 2016 pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.



Etes-vous à jour de vos entretiens professionnels ? Pour vous aider, un petit rappel du cadre juridique :



<p>OBJECTIFS</p> 	<p>Echanger avec vos salariés sur leur parcours professionnel, leurs compétences, leurs projets d'évolution ou de formation professionnelle</p> <p><u>Entretien professionnel et entretien d'évaluation sont à distinguer</u> : L'entretien d'évaluation porte notamment sur les résultats obtenus par le salarié et les objectifs qu'il doit atteindre. A contrario, l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du salarié. Il s'agit d'un outil de dialogue et de préparation d'évolution dans l'entreprise.</p>
<p>ECHEANCES</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Tous les 2 ans</b></li><li>- <b>Au retour de congés spéciaux</b> (congé maternité, congé parental, congé sabbatique, arrêt maladie affection longue durée, fin d'un mandat syndical...)</li><li>- <b>Tous les 6 ans : Formaliser un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié</b> permettant d'effectuer un bilan des entretiens passés et d'apprécier si le salarié a :<ul style="list-style-type: none"><li>- suivi au moins 1 action de formation</li><li>- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</li><li>- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle</li></ul></li></ul>
<p>SANCTIONS</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel. Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'Opcva une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.</b></li><li>- <b>Versement de dommages-intérêts</b> à vos salariés en réparation du préjudice subi.</li></ul>



Besoin d'un accompagnement pour formaliser ces entretiens professionnels ?  
N'hésitez pas à contacter votre service social.

## 2) Quand fixer la journée de solidarité cette année ?

**Pas nécessairement le lundi de Pentecôte, contrairement à ce que croient encore un certain nombre d'employeurs et de salariés.**

La journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés, les employeurs étant tenus de leur côté de verser la contribution solidarité autonomie, une contribution de 0,30 %.

## ❖ À qui s'applique la journée de solidarité ?

### À TOUS LES SALARIÉS... temps plein, temps partiel

Les salariés et les apprentis de moins de 18 ans sont en principe tenus d'effectuer la journée de solidarité, **mais pas lorsqu'elle est fixée un jour férié**. En effet, les mineurs ne peuvent pas être employés les jours fériés légaux, sauf dérogations pour certains secteurs.

... **SAUF EXCEPTIONS** : Lorsqu'un salarié est en congés payés, congé maladie ou congé maternité le jour fixé dans l'entreprise pour la journée de solidarité, celle-ci n'est pas reportée à une autre date pour ce salarié.

Par ailleurs, les stagiaires sont dispensés de la journée de solidarité, car ils n'ont pas la qualité de salarié.

## ❖ Comment fixer la journée de solidarité ?

**PAR QUEL MOYEN ?** Un accord collectif ou à défaut par l'employeur (après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent).

**QUELLES SONT LES MODALITÉS POSSIBLES ?** La loi n'impose pas de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Il peut s'agir :

- soit d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1er Mai ;
- soit d'un jour de RTT ou de repos ;
- soit de toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

## ❖ Quelle est la durée de cette journée ?

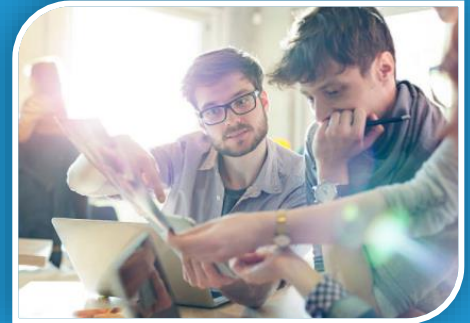
7 heures pour les salariés à temps plein, durée proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Elle correspond à une journée de travail pour les salariés en convention de forfait-jours.

Le fractionnement de la journée de solidarité en tranches horaires est autorisé dès lors qu'il est effectif et correspond à un travail supplémentaire de sept heures par an.



*Eric CORTEVILLE- Responsable service social  
Groupe PTBG*





## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES



**GD EXPERTISE  
& CONSEILS**  
**SOCOMEX**  
Expertise comptable  
Audit & Conseil  
**AUDIT  
EXPERTISE  
CONSEIL**  
**EXPERTS-COMPTABLES  
COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Jean-Pascal **THOREL**  
François **DINEUR**  
Natacha **MESNILDREY**  
Mickael **ENGUERRAND**  
Reynald **GEMY**  
Céline **MADRALA**  
Morgane **MARC**  
Lucie **PERRIER**

Campus Effiscience-CAEN  
1 rue du Bocage  
14460 COLOMBELLES  
Tél. 02 31 46 21 71  
Fax. 02 31 46 21 72  
www.ptbg.fr  
[www.socomex-cac.fr](http://www.socomex-cac.fr)

membre du groupement



**SALMON  
& Associés  
AVOCATS**

**DROIT IMMOBILIER  
DROIT DE LA CONSTRUCTION  
DROIT COMMERCIAL  
DROIT DE LA FAMILLE  
DROIT DU TRAVAIL**

Jean-Jacques **SALMON**  
Philippe **SALMON**  
Christine **BAUGE**  
David **ALEXANDRE**

1 rue Albert Schweitzer  
14280 SAINT CONTEST  
Tél. 02 31 34 01 30  
Fax. 02 31 78 04 39  
[www.altajuris-caen.com](http://www.altajuris-caen.com)

**ALTA-JURIS  
INTERNATIONAL**

### L'arrêt dit Foulard Islamique.

La Cour de Justice de l'Union Européenne aux termes de 2 arrêts du 14 mars 2017 précise que toute entreprise peut restreindre par une règle interne le port de signes religieux, politiques, ou philosophies par les salariés afin d'afficher une politique de neutralité vis-à-vis de ses clients

Il n'y a alors pas de discrimination directe ou indirecte à prendre une sanction si un salarié ne respecte pas cette règle.

L'on voit ainsi que la décision de l'entreprise doit être objectivement justifiée et intégrée au règlement intérieur, et qu'elle ne pourra être mise en œuvre en toute circonstance.

### Remise des documents de fin de contrat.

La Cour de Cassation rappelle ce qui semble être une évidence, lors de toute rupture d'un contrat de travail quel que soit le motif, l'entreprise doit remettre au salarié ses documents de fin de contrat et spécialement l'attestation POLE EMPLOI. Cette remise s'impose même si le mode de rupture du contrat n'ouvre pas droit aux allocations chômage.

Il faut rappeler qu'ouvrent droit aux allocations chômage les modes de rupture suivant : licenciement (quel que soit le motif), rupture conventionnelle.

Le salarié peut bénéficier des prestations chômage en cas de démission dans certains cas précis par exemple pour suivre un conjoint.

### Droit d'expression dans l'entreprise.

Tout salarié dans le cadre de son activité bénéficie d'un droit à l'expression et même à la critique (L2281-1). La Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser qu'en cas d'abus dans ce droit d'expression, notamment en cas de propos excessif, injurieux, diffamatoire alors le licenciement du salarié y compris pour faute grave peut être envisagé. (soc 20 Janvier 1999).

La Cour de Cassation vient d'envisager l'hypothèse inverse d'un salarié qui refusait de communiquer oralement avec sa hiérarchie (refus de dire bonjour, et refus de répondre oralement à toute question). Dans cette hypothèse, le licenciement pour faute grave est aussi validé, l'entreprise ayant motivé le licenciement par le fait que le mutisme du salarié entravait le bon fonctionnement de l'entreprise. (soc 22 Mars 2017).

### Protection de la maternité.

L'article L1225-4 prévoit l'interdiction de procéder à la rupture du contrat de travail de toute salariée ayant déclaré son état de femme enceinte auprès de son employeur, pendant la période de congé maternité et pendant 10 semaines après l'expiration de ces périodes, le tout sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La Cour de Cassation ajoute que l'entreprise ne peut même prendre les mesures préparatoires à la notification du licenciement pendant les périodes de protection. (soc 1<sup>er</sup> février 2017).

Ainsi, il est interdit de notifier un licenciement et même de préparer le projet qui pourrait être notifié une fois les périodes de protection expirées.

*Philippe SALMON - Avocat  
SALMON & Associés*

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX  
**Eric CORTEVILLE**  
[e.corteville@ptbg.fr](mailto:e.corteville@ptbg.fr)

Pour SALMON & Associés  
**Philippe SALMON**  
[selarl.salmon@altajuris-caen.com](mailto:selarl.salmon@altajuris-caen.com)