



ACTUS LEGISLATIVES

Barème indicatif d'indemnités de licenciement : projets de décrets

Deux projets de décrets fixent

1. le référentiel indicatif d'indemnités applicable devant le bureau de jugement
2. le barème de l'indemnité forfaitaire applicable en conciliation.

1. Le référentiel indicatif d'indemnités applicable devant le bureau de jugement indique le montant de l'indemnité à allouer au salarié en fonction notamment de son âge, de son ancienneté et de sa situation par rapport à l'emploi.

Ce barème n'est qu'indicatif mais si les deux parties en font la demande, le juge sera tenu de l'appliquer strictement.

L'indemnité est majorée d'un mois de salaire si le salarié est âgé de plus de 50 ans à la date de rupture de son contrat ou s'il risque de rencontrer des difficultés particulières de retour à l'emploi en raison de sa situation personnelle et de son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité déterminé.

Ce barème serait fixé comme suit ([voir tableau en annexe](#))

2. Le barème de l'indemnité forfaitaire applicable au stade de la conciliation serait modifié afin d'être plus incitatif.

L'indemnité serait désormais fixée comme suit ([voir tableau en annexe](#))

L'actualité à venir en droit du travail

- **Publication des décrets d'application de la loi Travail**

La loi Travail nécessite encore la publication de 134 décrets afin d'être pleinement applicable. La plupart de ces décrets devraient être parus d'ici à la fin de l'année.

A noter que les décrets sur la durée de travail, les congés et la négociation collective sont attendus pour octobre.

- **Publication des décrets non-parus de la loi Rebsamen**

90 % des décrets d'application de cette loi ont déjà été publiés. 10 décrets d'application devraient sortir prochainement. Il s'agit notamment des décrets concernant la conclusion d'accords avec les élus ou les salariés mandatés (modalités d'approbation par les salariés de l'accord signé et modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation de ces accords)

- **Lancement de la réécriture du Code du travail**

La loi Travail a également créée une commission de refondation du Code du travail. Elle intègre des experts et des praticiens en droit social. Elle a pour mission de réécrire la partie législative du Code du travail en deux ans.





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE

SEPTEMBRE 2016



ACTUS BRANCHES

Salaires

Les salaires ont été revalorisés dans la branche du **notariat**, les augmentations s'appliquant à compter du 1^{er} octobre 2016 ([Accord du 22 septembre 2016](#))

Chez les **détailants de la chaussure**, des accords salaire sont été conclus le 5 septembre 2009, qui remplacent les accords signés le 7 mars 2016. ([accord employés AM](#) et [accord cadre](#)).

Un nouvel accord salaires a été signé dans la **sécurité** (Accord du 9 septembre 2016)

Classifications

Des avenants à l'accord classification ont été conclus chez les **fleuristes** afin de prendre en compte notamment le nouveau CQP Assistant Fleuristes (Accords du 14 septembre 2016).

Les classifications ont également été renouvelées dans la **sécurité** (Accord du 26 septembre 2016).

Formation professionnelle

Un accord sur la **formation professionnelle** a été conclu dans l'**immobilier** (Accord du 11 avril 2016).

Pacte de responsabilité

Un accord sur le **pacte de responsabilité** a été conclu dans le courtage : il prévoit le recrutement de 4 250 salariés en CDD et CDI sur la période 2017-2019. (Accord du 20 juin 2016)

Durée du travail

Un accord rénovant le **forfait jours** a été signé dans le **commerce de gros** (Accord du 29 juin 2016)

Autres

Dans la **branche du sport**, un CDD spécifique a été mis en place pour les sportifs et entraîneurs (accord du 27 juillet 2016)





JURISPRUDENCE

La mise en dispense d'activité rémunérée ne permet pas de reporter le point de départ de la période de protection de la salariée de retour d'un congé maternité

La salariée qui revient de congé maternité bénéficie d'une période de protection contre le licenciement, elle ne peut ainsi être licenciée que pour faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif non lié à la maternité. Cette période de protection débute dès son retour de congé maternité, sauf si elle prend des congés payés. Dans ce cas, la période de protection commence à courir à compter de son retour de congés payés. Cette règle ne vaut toutefois que pour le cas où la salariée a pris des congés payés. Ainsi, si elle est mise en dispense d'activité rémunérée par son employeur à l'issue de son congé maternité, la période de protection ne peut être reportée et commence à courir dès la fin du congé.

Cass.soc., 14 septembre 2016 n°15-15.943

Un salarié ne peut pas prendre l'initiative de faire des astreintes

La mise en place d'astreinte résulte soit d'un accord collectif soit d'une décision unilatérale de l'employeur. Ainsi, le salarié qui choisit de lui-même de rester joignable pour ses collègues en dehors de son temps de travail ne peut pas être considéré comme étant d'astreinte. Il ne peut donc pas obtenir de contreparties à ce titre, et ce même si l'employeur avait connaissance de la situation.

Cass.soc., 8 septembre 2016, n° 14-26.825

Le coût de la vie constitue une raison objective justifiant des différences de rémunération entre salariés d'une même entreprise

En termes de salaire, seules des raisons objectives peuvent justifier des différences de traitement entre salariés d'une même entreprise effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Dans cet arrêt, la Cour de cassation considère que le coût de la vie peut justifier une raison objective. Ainsi, les salariés d'une même entreprise travaillant dans des zones géographiques différentes peuvent ne pas percevoir les mêmes rémunérations. Un employeur peut donc accorder une rémunération plus importante aux salariés travaillant dans une zone géographique où le coût de la vie est plus élevé qu'ailleurs.

Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-11.386

Un salarié à temps partiel dont la durée de travail atteint ou dépasse temporairement la durée légale peut obtenir la requalification de son contrat en temps plein

Un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires si elles sont prévues dans son contrat de travail et si elles n'ont pas pour effet de porter sa durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail. De même, ces heures complémentaires ne doivent pas entraîner un dépassement de la durée légale ou conventionnelle. Dans le cas contraire, le salarié est fondé à demander la requalification de son contrat de travail en temps plein.

Cass.soc., 6 juillet 2016 n°14-25.881





QUESTION/REPONSE

Mon employeur doit-il m'accorder une pause-déjeuner ?

Le Code du travail ne comporte aucune règle relative à la pause-déjeuner.

La seule obligation de l'employeur à ce sujet est de laisser à ses salariés une pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures de travail effectué. Cette pause peut être accordée soit dès que les 6 heures de travail effectif ont été accomplies soit avant. En pratique, ce temps de pause peut donc faire office de pause repas.

A noter cependant que des conventions ou accords collectifs peuvent prévoir que le salarié a droit à une pause-déjeuner, indépendamment de cette pause de 20 minutes.

Mon employeur a-t-il l'obligation de prévoir un local où les salariés peuvent se restaurer ?

Le Code du travail interdit à l'employeur de laisser les salariés prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail (art R4228-19).

Cependant, la mise en place d'un local dédié à la restauration dépend du nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail :

- S'il y a au moins 25 salariés désirant prendre leurs repas sur le lieu de travail : l'employeur doit, après avis du CHSCT, mettre leur disposition un local pouvant servir de réfectoire. Ce local doit ainsi être correctement aménagé, c'est-à-dire qu'il doit comprendre un nombre suffisant de tables et de chaises, un robinet d'eau potable chaude et froide pour 10 usagers et une installation permettant la conservation et le réchauffage des aliments.
- S'il y a moins de 25 salariés : l'employeur doit mettre à disposition un emplacement dédié à la prise des repas. Cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail, et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte par l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

L'employeur est également tenu, après chaque repas, de veiller au nettoyage du local ou de l'emplacement permettant de se restaurer et des équipements qui y sont installés.

Puis-je exiger des tickets-restaurants de mon employeur ?

L'employeur n'est pas tenu de fournir des titres-restaurants à ses salariés.

De même, il n'est pas obligé d'attribuer des tickets-restaurants à tous les salariés. Il peut décider de n'octroyer des titres-restaurants qu'aux salariés remplissant certains critères, à condition que :

- Ces critères soient objectifs
- Et qu'il n'y ait pas de discriminations

Par exemple, l'employeur peut très bien choisir de ne fournir des titres-restaurants qu'aux salariés dont le lieu de travail est éloigné par rapport au domicile.

A noter : l'employeur peut remplacer la mise en place d'un réfectoire par l'octroi de tickets-restaurants si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- Il rencontre des difficultés matérielles dans l'installation d'un local repas
- Tous les salariés sont d'accord
- Il existe un ou plusieurs restaurants à proximité du lieu de travail qui accepte les titres-restaurants





ANNEXE

1. Le référentiel indicatif d'indemnités applicable devant le bureau de jugement

RÉFÉRENCIEL INDICATIF DE JUGEMENT

Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)	Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)
0	1	22	14,5
1	2	23	15
2	3	24	15,5
3	4	25	16
4	5	26	16,5
5	6	27	17
6	6,5	28	17,5
7	7	29	18
8	7,5	30	18,25
9	8	31	18,5
10	8,5	32	18,75
11	9	33	19
12	9,5	34	19,25
13	10	35	19,5
14	10,5	36	19,75
15	11	37	20
16	11,5	38	20,25
17	12	39	20,5
18	12,5	40	20,75
19	13	41	21
20	13,5	42	21,25
21	14	43	21,5

2. Le barème de l'indemnité forfaitaire

Barème de l'indemnité forfaitaire applicable au stade de la conciliation

Ancienneté	Indemnité (en mois de salaire)
Inférieure à 1 an	1 mois
1 an	3 mois
+ par année supplémentaire d'ancienneté jusqu'à 8 ans	1 mois
Entre 8 et moins de 12 ans	10 mois
Entre 12 et moins de 15 ans	12 mois
Entre 15 et moins de 19 ans	14 mois
Entre 19 et moins de 23 ans	16 mois
Entre 23 et moins de 26 ans	18 mois
Entre 26 et moins 30 ans	20 mois
30 ans	24 mois

