

L'ACTUALITÉ SOCIALE : CE QUI VA CHANGER POUR VOUS, EMPLOYEURS

Sécurisation de l'emploi, égalité entre les femmes et les hommes, amélioration du statut des stagiaires... l'actualité juridique a été riche dans le domaine social. Parmi les dispositions nouvelles, voici quelques mesures à retenir.

• Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



La loi introduit de nouveaux droits et de nouvelles obligations pour consolider l'égalité dans la vie professionnelle :

- Le conjoint salarié de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'autorisations d'absence pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires.
- Le salarié qui conclut un PACS bénéficie d'un congé légal exceptionnel de 4 jours comme pour un mariage.
- Il ne sera pas possible pour un employeur de rompre le contrat d'un salarié durant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.
- Lors de l'entretien qui a lieu à la suite d'un congé parental, un point est fait entre l'employeur et le salarié sur les besoins de formation du salarié et sur les conséquences du congé sur l'évolution de sa carrière.
- Les mesures d'information et de lutte contre le harcèlement sont renforcées.

• Loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

La loi précise qu'aucune convention de stage ne doit être signée dans le but d'éviter l'embauche d'un salarié ; elle rappelle que le stage est une mise en situation en milieu professionnel qui doit permettre à un élève d'acquérir des compétences et de mettre en application ses acquis, dans le cadre d'une formation diplômante.

Parmi les mesures nouvelles :

- La gratification mensuelle forfaitaire due à compter de 2 mois de stage (consécutifs ou non) passera de 436 € (12,5 % du PHSS* pour 35 heures/semaine) à 523 € (15 % du PHSS*) pour les conventions de stage conclues après le 1^{er} septembre 2015.
- La désignation d'un tuteur de stage dans l'entreprise qui accueille le stagiaire.
- La procédure accélérée de requalification de stage en contrat de travail devant le conseil de prud'hommes.
- La reconnaissance pour les stagiaires de droits applicables aux salariés (durées maximales de travail, grossesse, paternité, protection contre le harcèlement, ...).
- L'obligation pour l'entreprise d'accueil d'établir un décompte du temps de présence du stagiaire et l'inscription des stagiaires dans une partie spécifique du registre du personnel.
- L'interdiction de confier à un stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité.
- Les manquements pourront être contrôlés et sanctionnés.

Ce qui reste à préciser par décret :

- Le nombre maximal de stagiaires en entreprise.
- Les dérogations à la durée des 2 mois de stage donnant lieu à une gratification, pour les stages liés à l'enseignement agricole par alternance.

Rappelons qu'en agriculture, il existe une procédure de demande de dérogation pour les travaux réglementés ou normalement interdits aux mineurs, réalisables par les stagiaires de 15 ans et plus. Avant 14 ans, un élève ne peut effectuer qu'une visite d'information collective (pas un stage).

***PHSS :** plafond horaire de la sécurité sociale (23 € en 2014).



• Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (dispositif en vigueur au 1^{er} juin 2014)

Cette loi a notamment instauré la portabilité des garanties de protection sociale complémentaire, au 1^{er} juin 2014. Cela signifie que le salarié dont le contrat de travail est terminé ou rompu (sauf faute lourde) et qui peut prétendre à une indemnisation chômage, peut continuer de bénéficier gratuitement des garanties du régime complémentaire frais de santé pendant une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, dans la limite de 12 mois et de la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Les salariés des exploitations agricoles sont concernés car ils bénéficient d'accords professionnels rendant obligatoire la couverture complémentaire à compter de 6 mois d'ancienneté.

Concrètement pour l'employeur, la portabilité des garanties de santé se traduit par :

- Une information à donner au salarié lorsque son contrat de travail prend fin (**mention spécifique dans le certificat de travail**),
- Une information à la MSA (85) ou à l'organisme qui gère la mutuelle (Harmonie Mutuelle en 49) sur le départ du salarié et la période maximale de maintien de la couverture santé.

Les accords professionnels en Vendée et Maine et Loire viennent d'être revus pour intégrer ce dispositif et élargir les cas de dispense au régime complémentaire obligatoire pour les salariés et apprentis en CDD ayant plus de 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté.

A noter que la portabilité pour les garanties liées à la prévoyance entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Exemple :

Un salarié embauché en CDI le 7/01/2014, qui démissionne pour suivi de conjoint au 1/09/2014 (démission légitime donnant lieu à indemnisation chômage) ; il a bénéficié de la complémentaire santé dès le 1/07/2014 (1^{er} jour du mois où il a acquis 6 mois d'ancienneté) et peut prétendre au maintien des garanties jusqu'au 30/04/2015 (soit pendant une période de 8 mois correspondant à la durée calculée en mois de son contrat de travail, arrondie au nombre supérieur, sous réserve que sa durée d'indemnisation chômage couvre cette période ; il appartient au salarié de le justifier auprès de l'organisme qui gère la mutuelle).

• Pas d'indemnité de précarité pour les CDD saisonniers ou conclus avec un jeune pendant ses vacances

Le conseil constitutionnel, par une décision du 13 juin 2014 a précisé que l'absence d'indemnité de précarité à l'issue d'un CDD saisonnier ou conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires, était conforme à la constitution.

• L'alcool au travail

Le code du travail interdit de consommer de l'alcool fort sur le lieu de travail. Cette interdiction a été complétée par un décret du 1^{er} juillet 2014 donnant la possibilité à l'employeur d'interdire ou de limiter la consommation de vin, bière, cidre et poirée pour prévenir les risques d'accidents.



Il ne s'agit pas d'une interdiction générale ; l'employeur qui envisage de prendre ces mesures doit les inscrire dans le **règlement intérieur** ou dans une **note de service**, en justifiant que la consommation d'alcool est susceptible de porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés et que les mesures sont proportionnées.

Un arrêt de la cour de cassation du 2 juillet 2014 rappelle que des dispositifs de contrôle d'alcoolémie (éthylotest) peuvent être mis en place par l'employeur dans le règlement intérieur ou dans une note de service, à la double condition que :

- le contrôle puisse être contesté (par une contre-expertise par exemple),
- l'ébriété présente un danger pour les personnes ou les biens, compte tenu du travail confié.