



SCP DELBOSC CLAVET BLANC BARNIER ACTUALISATION JURIDIQUE

octobre - novembre - décembre 2013 - janvier 2014

ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

Rappel du nouveau régime applicable aux contrats de travail à temps partiel

A compter du 1-1-2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi. [Loi 2013-504 du 14-6-2013 art. 12, IV](#)

Ainsi, tous les nouveaux contrats à temps partiel conclus à compter du 1-1-2014 doivent respecter cette durée minimale (sauf exceptions).

Pour les contrats en cours à cette date, une période transitoire est organisée jusqu'au 1-1-2016 : en l'absence d'accord de branche dérogeant à la durée minimale de 24 heures, le salarié peut demander que cette durée lui soit appliquée. Mais l'employeur peut refuser s'il justifie de l'impossibilité de faire droit à sa demande compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Après le 1-1-2016, la durée minimale s'appliquera à tous les salariés quelle que soit la date de conclusion de leur contrat de travail à temps partiel.

Cependant la prise d'effet de ces dispositions, initialement prévue au 1-1-2014, a été reportée au 30 – 06 – 2014, ce qui devrait permettre aux partenaires sociaux de négocier des accords dérogatoires.

Le plafond de sécurité sociale 2014 est fixé à 3 129 euros par mois

Pour 2014, le plafond de sécurité sociale est fixé à 3 129 euros par mois et 172 euros par jour. Son montant annuel, en augmentation de 1,4 % par rapport au plafond 2013, est ainsi porté à 37 548 euros. [Arrêté du 7 novembre 2013 \(JO 19 p. 18729\)](#)

Ce relèvement emporte, notamment, une incidence sur les limites d'exonération de certaines indemnités de rupture du contrat de travail, détaillées comme suit

Rappel des limites d'exonération de certaines indemnités de rupture du contrat de travail

Les indemnités de **licenciement** versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité versée, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 225 288 € en 2014.

Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale à hauteur du montant exonéré d'impôt, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 75 096 € en 2014. La CSG et la CRDS sont dues pour les indemnités qui dépassent la limite légale ou conventionnelle

L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale susceptible d'être versée depuis le 8 août 2013 est exonérée d'impôt sur le revenu. Elle est exonérée des cotisations de sécurité sociale à hauteur du montant fixé par le barème défini par l'article D 1235-21 du Code du travail, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 75 096 € en 2014.

Compte tenu de la complexité de ces différentes informations, n'hésitez pas à nous contacter, pour leur mise en application, ou pour toute précision qui vous serait utile.

En effet, **les risques contentieux liés à la mise en œuvre, ou l'absence de prise en compte, de ces différents éléments sont manifestes.** Leur connaissance en amont, nous permet de mieux défendre vos intérêts devant les Tribunaux.

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

L'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie ne fonde pas à lui-seul un licenciement

L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constituant pas, en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté, il ne peut justifier un licenciement que s'il cause un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Cass. soc. 16 octobre 2013 n° 12-15.638 (n° 1675 F-D), E. c/ RATP

Pas de réduction de la durée du travail à temps partiel sans avenant

En cas de réduction de la durée du travail à temps partiel sans formalisation dans un avenant écrit au contrat de travail, l'employeur reste redevable de la rémunération correspondant à la durée de travail contractuellement prévue. Cass. soc. 19 septembre 2013 n° 12-14.872 (n° 1413 F-D), A. c/ Sté Augias propreté

La durée des CDD antérieurs à l'embauche en CDI doit être déduite de la période d'essai

Lorsque le salarié a été, après l'échéance du terme de son CDD, engagé par CDI, la durée du ou des CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. Cass. soc. 9 octobre 2013 n° 12-12.113 (n° 1624 FS-PB), B. c/ Sté Minelli)

La discrimination est présumée quand un salarié est licencié après avoir dévoilé son homosexualité

Le fait de retirer un dossier à un salarié après avoir appris son homosexualité et ensuite de le licencier pour faute grave laisse supposer l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cass. soc. 6 novembre 2013 n° 12-22.270 (n° 1888 F-D), B. c/ SA ITS group)

Ne sanctionner que certains des faits fautifs connus c'est renoncer à sanctionner ensuite les autres

Lorsqu'il est averti d'un ensemble de faits fautifs commis par un salarié, l'employeur prononçant une sanction pour certains d'entre eux seulement, épuise ainsi son pouvoir disciplinaire à l'égard de l'ensemble de ces faits. Cass. soc. 25 septembre 2013 n° 12-12.976 (n° 1546 F-PB), C. c/ Sté Distribution Casino France

Entretien préalable au licenciement : l'attestation du DRH est recevable

Rien ne s'oppose à ce que le juge prud'homal examine une attestation établie par le directeur des ressources humaines ayant représenté l'employeur lors de l'entretien préalable, il lui appartient seulement d'en apprécier la valeur et la portée. Cass. soc. 23 octobre 2013 n° 12-22.342 (n° 17166 F-PB), Sté Gepor c/ A.

Le reçu pour solde de tout compte ne peut avoir d'effet libératoire que pour les sommes qu'il détaille

L'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte non dénoncé par le salarié est limité aux sommes qui y sont mentionnées, même si le reçu est rédigé en termes généraux.

Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-24.985 (n° 2246 FS-PB), société pharmacie du centre commercial de Wasquehal c/ L.

Nous vous rappelons que nous intervenons aussi bien en matière de conseil que de contentieux, de telle sorte que vous pouvez nous confier la défense de vos intérêts devant tout type de juridictions devant lesquelles vous pourriez être convoqué.

Julien CURZU
Spécialiste en Droit Social
Avocat au Barreau de TOULON

Robert CLAVET
Conseil en Droit Social
Avocat au Barreau de TOULON

113 Avenue Maréchal Foch - 83 000 TOULON
Tél.: 04.94.71.40.23 - Fax : 04.94.71.40.49
e-mail : sfegavocats@wanadoo.fr - site : <http://sfeg-avocats.com>