



ADB Agogué Daloz Bonnavent



## Au sommaire ce mois

Faire la cour avec insistance est une faute grave.....	1
Calendrier de l'impôt sur le revenu.....	1
Peut-on contrôler un salarié en arrêt maladie ?.....	1
CADI : un contrat qui risque de rester dans les cartons...2	
Liste noire des employeurs.....	2
Le secteur du bricolage autorisé à travailler le dimanche 2	
Temps partiels minimum de 24 heures : la mesure est repoussée.....	2

veille juridique



Cabinet Gavard



## Faire la cour avec insistance est une faute grave

Un employeur fait le constat suivant : son salarié « a remis de longs courriers manuscrits à sa collègue. et lui a fait parvenir des bouquets de fleurs », « il a reconnu sa propre insistance ou sa lourdeur », « il a exprimé le souhait de la rencontrer dans son bureau, en l'absence de sa collègue de travail », « il lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées », « il lui a fait des propositions et des déclarations », et « il lui a demandé d'aller se plaindre si elle considérait qu'il l'agressait ou qu'il la harcelait ».

Par ailleurs, aucune de ces constatations ne fait état de propos, comportements ou gestes déplacés du salarié en vue d'obtenir des faveurs de sa collègue.

Mais la Cour d'Appel, comme la Cour de Cassation, relève que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle auraient dû inciter le salarié à plus de réserve et de respect vis-à-vis de sa collègue nouvellement embauchée. Elle en déduit que ces faits sont constitutifs de harcèlement

Un réseau de franchise est un groupe pour le droit du travail.....	3
Emplois d'avenir : assouplissement des conditions.....	3
Augmentation des droits d'enregistrement sur l'immobilier.....	3
Rappel sur les jours fériés.....	3
Les organismes de prévoyance désigné par branche sont-ils obligatoires ?.....	4

sexuel et qu'ils justifient un licenciement pour faute grave.

Cass. soc. 28 janvier 2014 n° 12-20.497 (n° 160 F-D), F. c/ Cabinet C.

## Calendrier de l'impôt sur le revenu

La date limite de souscription de la déclaration d'impôt sur le revenu est fixée au mardi 20 mai à minuit. Pour les déclarations souscrites par internet, cette date limite est reportée, selon le département de domiciliation :

- départements 01 à 19 : mardi 27 mai à minuit
- départements 20 à 49 : mardi 3 juin à minuit
- départements 50 à 974/976 : mardi 10 juin à minuit

Communiqué min. budget 18 mars 2014

## Peut-on contrôler un salarié en arrêt maladie ?

Un salarié en arrêt maladie peut faire l'objet d'une contre-visite à l'initiative de l'employeur mais sous certaines conditions.

Sont concernés les salariés bénéficiant d'un maintien de salaire prévu par le Code du Travail. Sont également concernés ceux qui bénéficient d'un maintien de salaire prévu par la Convention Collective mais à condition que celle-ci prévoit également la possibilité du contrôle.

Le médecin (indépendant) envoyé par l'employeur et

à ses frais doit transmettre ses conclusions à la caisse de sécurité sociale s'il estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié. La caisse peut alors décider de suspendre les indemnités journalières de maladie.

Le salarié peut être contrôlé à son domicile aux heures où il doit être présent chez lui. Il peut également être convoqué chez le médecin.

Il ne peut pas refuser le contrôle. A défaut il risque de perdre les indemnités maladies à venir (les indemnités antérieures sont définitivement acquises). En revanche ce refus ne justifie en aucun cas une sanction disciplinaire (ni avertissement ni licenciement...) . En cas de maladie non justifiée le salarié n'est même pas tenu de réintégrer son poste. Il perdra seulement le bénéfice de son maintien de salaire à compter de la date de la visite.

Il peut contester une décision du médecin contrôleur en demandant une contre-expertise.

Compte tenu des difficultés à démontrer les maladies abusives et de la faiblesse des sanctions, on comprend que cette procédure soit très peu utilisée.

## CADI : un contrat qui risque de rester dans les cartons

Le contrat d'apprentissage était jusqu'à aujourd'hui un contrat à durée déterminée (CDD) pour la durée de la formation (de un à trois ans).

La loi du 5 mars sur la formation professionnelle prévoit la possibilité de recruter un apprenti en contrat à durée indéterminée.

En pratique, à l'issue du contrat d'apprentissage l'apprenti reste dans l'entreprise en tant que salarié de droit commun.

Il n'y a aucune contrepartie pour l'employeur à signer un tel contrat. Il s'agit donc pour lui de s'imposer une obligation supplémentaire vis à vis d'un salarié qu'il ne connaît pas sans que ce dernier s'oblige à rester dans l'entreprise à l'issue du contrat (il pourra démissionner à tout moment une fois sa période d'apprentissage terminée).

On notera que rien n'interdisait à l'employeur jusqu'à aujourd'hui de promettre à son apprenti de le garder dans son entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage.

On comprend mal l'intérêt d'une telle mesure...

Loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 14 : JO 6 p. 4848

## Liste noire des employeurs

Un projet de loi prévoit qu'en cas de condamnation pour une infraction de travail illégal, le juge pourrait

ordonner la diffusion de la décision sur un site Internet.

Ce projet visant à lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale a été adopté en première lecture le 25 février 2014. Ce dispositif concernerait les infractions suivantes : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre et emploi d'étrangers sans titre de travail.

La loi devrait être examinée par le Sénat en avril et pourrait entrer en vigueur début mai 2014.

Proposition de loi visant à lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale art. 6

## Le secteur du bricolage autorisé à travailler le dimanche

Les commerces de détail du bricolage viennent d'être ajoutés à la liste des catégories d'établissements bénéficiant d'une dérogation de droit en matière dominical.

Ce secteur s'ajoute ainsi à la liste des activités déjà autorisées, à savoir :

- les hôtels, cafés, restaurants et débits de tabac,
- les distributeurs de carburant (stations-service),
- les magasins de détail de meubles,
- les commerces de fleurs naturelles (fleuristes) et de marée (poissonneries),
- les établissements de santé et sociaux,
- les entreprises de transport et d'expédition
- les entreprises de presse et d'information,
- les musées et salles de spectacles,
- les marchés ou foires,
- les services à la personne,
- les industries qui utilisent des matières premières périssables (par exemple, fabrication de produits alimentaires)

Décret 2014-302 du 7 mars 2014 : JO 8 p. 4991

## Temps partiels minimum de 24 heures : la mesure est repoussée

Depuis le 1er janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.

Toutefois, pour permettre aux branches professionnelles de mener à bien leurs négociations

sur la durée minimale du temps de travail, la mesure est suspendue jusqu'au 30 juin 2014.

Entre le 1er janvier et le 30 juin, la durée minimale de 24 heures n'est applicable que si le salarié en fait la demande et si l'employeur n'est pas dans l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

On rappelle que les contrats conclus pour moins de 24 heures avant le 1er janvier 2014 peuvent conserver cette durée jusqu'au 1er janvier 2016. A compter de cette dernière date, ils devront respecter la nouvelle réglementation.

Loi 2014-288 du 5 mars 2014 art. 20-III : JO 6

## Un réseau de franchise est un groupe pour le droit du travail

Lorsqu'une entreprise, faisant partie d'un groupe de sociétés, procède à un licenciement pour inaptitude ou pour motif économique, elle doit tenter de reclasser le salarié dans une autre société du groupe.

On comprend ce raisonnement dans la mesure où les intérêts économiques des sociétés sont liés juridiquement (notion de filiales et sociétés mères).

Mais la Cour de Cassation va beaucoup plus loin. Elle considère comme constituant un groupe de reclassement des sociétés simplement partenaires. Il en est ainsi des entreprises franchisées. Ces sociétés juridiquement indépendantes (chaque établissement est détenu par un employeur indépendant) mais liées par un contrat de franchise (utilisation d'une communication, d'une image commune...) sont assimilées à un groupe.

En cas de licenciement, il convient désormais de rechercher parmi les sociétés membre du réseau de franchisé si un reclassement est possible.

Cour de Cassation le 15 janvier 2014

## Emplois d'avenir : assouplissement des conditions

Les emplois d'avenir étaient jusqu'ici réservés aux jeunes peu diplômés (ou pas diplômés) justifiant d'au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois. Les jeunes ayant atteint le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur devaient justifier de 12 mois de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

Le décret du 20 février 2014 assouplit cette règle. Sur appréciation de Pôle emploi ou de la mission locale pour l'emploi et en fonction des perspectives locales

d'emploi, un jeune ne remplissant pas les conditions de recherche d'emploi peut néanmoins être éligible.

Décret 2014-188 du 20-2-2014 : JO 22 p. 3181

## Augmentation des droits d'enregistrement sur l'immobilier

A compter du 1er mars 2014 et jusqu'au 29 février 2016, la Loi de Finances laisse la possibilité aux départements d'augmenter de 0,7 point le taux des droits d'enregistrement sur les ventes immobilières. Ils passeront ainsi de 5,09 à 5,81 %.

61 départements ont voté cette augmentation (dont Ain, Jura, Haute-Savoie).

Loi de Finances pour 2014



## Rappel sur les jours fériés

Le printemps est une saison largement ponctuée de jours fériés, l'occasion pour nous de rappeler les dispositions applicables en matière de droit du travail.

Cette année les jours fériés tombent ainsi :

- lundi 21 avril 2014 (Lundi de Pâques),
- jeudi 1er mai (Fête du Travail),
- jeudi 8 mai (Fête de la Victoire de 1945),
- jeudi 29 mai (Jour de l'Ascension),
- lundi 9 juin (Jour de la Pentecôte).

Le 1er mai est un jour férié pour tous. Il doit donc être chômé sauf pour certaines entreprises appartenant à un secteur particulier où l'interruption d'activité n'est pas envisageable. Dans le cas où il n'est pas chômé, il est doublement rémunéré.

Pour les autres jours fériés, deux cas sont possibles :

- il sont chômés en raison des dispositions de la convention collective ou de l'usage de l'entreprise. Dans ce cas on les traite comme le 1er de mai ;
- la convention collective ne prévoit rien et l'entreprise ne les considère pas comme fériés : ils sont alors traités comme un autre jour de l'année.

Rien n'est en principe prévu pour les ponts (sauf dispositions assez rares des conventions collectives). La prise de congés permettant les ponts relève de la décision de l'employeur.

Parmi tous les jours fériés de l'année, un jour doit être travaillé : c'est ce que l'on appelle la journée de solidarité. Il s'agissait à l'origine du lundi de Pentecôte. Il peut s'agir désormais de n'importe quel jour férié à l'exception du 1er mai.

## Les organismes de prévoyance désignés par branche sont-ils obligatoires ?

L'Accord National Interprofessionnel de janvier 2013 oblige prochainement toutes les entreprises à souscrire une mutuelle et une prévoyance pour leurs salariés. A l'occasion de l'instauration de cette loi, le Conseil Constitutionnel a déclaré inconstitutionnelles les clauses de désignation : **une convention collective ne peut pas imposer à une branche d'activité un organisme d'assurances** précis.

Cette disposition est applicable depuis le 16 juin 2013. Toutefois, le Conseil Constitutionnel indique que les contrats en cours ne sont pas concernés.

Que faut-il comprendre dans cette décision ?

En d'autres termes, les hôtels cafés restaurants, les entreprises du bâtiment, les boulangers... **sont-ils tenu de continuer à adhérer à un organisme de prévoyance désigné par leur convention collective ou sont-ils libres de choisir leur assureur ?**

Pour cela il convenait de préciser ce que le Conseil Constitutionnel entendait par contrats en cours.

S'agit-il du contrat signé entre l'entreprise et l'organisme de prévoyance et qui peut être résilié au 31 décembre de chaque année ?

Ou s'agit-il de l'accord passé entre la branche d'activité et l'organisme de prévoyance (exemple : le Groupe Mornay et l'activité des Hôtels Cafés Restaurants) ?

Une réponse claire a été apportée par le Conseil Constitutionnel le 8 octobre 2013 : il s'agit du contrat entre l'entreprise et l'organisme de prévoyance. Toute entreprise est donc tenue par son contrat jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. **Elle a donc la faculté de quitter l'organisme désigné par la convention collective à la fin de chaque année civile.** Attention toutefois : il conviendra d'obtenir auprès d'un autre assureur les garanties aux moins égales à celles prévues par la convention collective.

QPC Allianz déposée le 22 mai 2013

**Emmanuel DALOZ**      **Olivier AGOGUE**  
Expert-Comptable      Expert-Comptable

### Comptabilité, fiscalité

Emilie BONNAVENT  
Martine BUQUET  
Marion GRASSET  
Jean-Luc FROQUET  
Emmanuel GONCET  
Maryline PIERRAT  
Laurence SANCHEZ  
Serge VENDRAMINI

### Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

### Droit du travail

Aurélié GILLARD

### Relation commerciale

Karine FAVRE



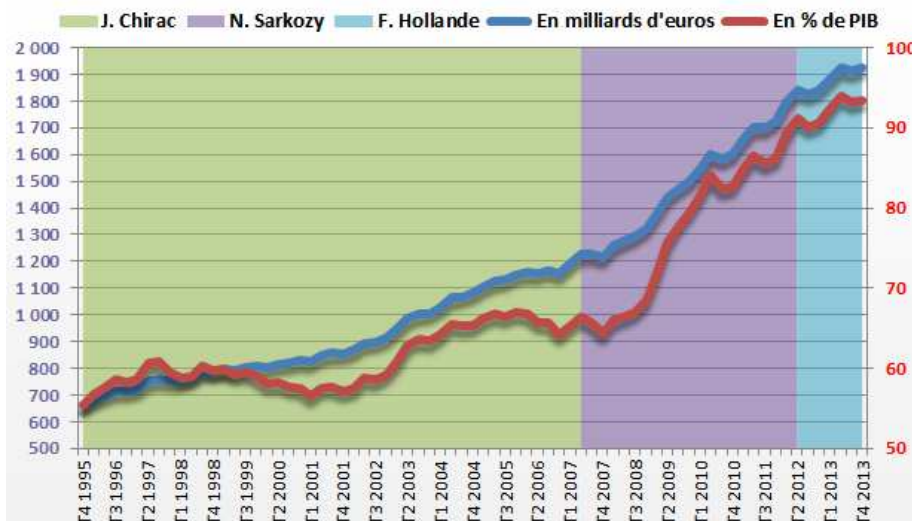
[www.cabinetadb.fr](http://www.cabinetadb.fr)



Cabinet Gavard



## REPÈRES



Evolution de la dette publique