



# NOTE D'INFORMATION SOCIALE

AVRIL 2014

CHER CLIENT,

*Comme nous le faisons régulièrement, nous vous diffusons cette note d'information en matière sociale sur quelques points d'actualité.*

*Nous continuons à surveiller pour vous les nouveautés sociales et restons à votre disposition pour répondre aux interrogations que vous vous posez.*

- **TEMPS PARTIEL :**

Afin de limiter le recours à des contrats à temps partiel de quelques heures par semaine, qui créent des situations de grande précarité pour leurs titulaires, **la loi du 14 juin 2013 a fixé à 24 heures par semaine la durée minimale de travail du salarié à temps partiel.**

Devant les difficultés de son application, une nouvelle loi a été votée pour en suspendre son effet.

Ainsi du 22 Janvier 2014 au 30 Juin 2014, les employeurs recrutant à temps partiel durant cette période peuvent proposer des contrats inférieurs à 24 h, y compris en dehors des dérogations admises.

L'échéance est donc **repoussée au 1er Juillet 2014.**



- **REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :**

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale modifie en profondeur la formation professionnelle mais apporte également des modifications diverses relatives à l'emploi notamment s'agissant des contrats d'apprentissage et du contrat de génération.

1. Le CPF

A compter du 1er janvier 2015, le CPF (Compte Personnel de Formation) va remplacer le DIF. Il s'agit d'un compte, qui suit chaque individu tout au long de sa carrière, de son entrée sur le marché du travail à sa retraite.

Le CPF introduit un changement majeur : il sera ouvert à tous les actifs (salariés et chômeurs), quel que soit leur statut, et les accompagnera durant toute leur carrière professionnelle. Contrairement au DIF, les droits acquis chez un employeur seront transférables chez un autre employeur, et conservés lors des périodes de chômage.

Le CPF permet de capitaliser 20 heures de formation par an (voire plus selon les conventions collectives de certains secteurs). Le nombre d'heure est plafonné à 150 sur neuf ans. Cela veut dire que les six premières années, les salariés cotisent 20 heures, puis, s'ils ne les ont pas utilisées au bout de six ans, ils ne cotisent plus que 10 heures pendant trois ans. Ce dispositif a pour objectif d'inciter les salariés à se former tout au long de leur carrière et régulièrement.

Le compte personnel de formation suit le salarié tout au long de sa carrière. Si celui-ci quitte son entreprise, il part avec son compte et ses heures de formation.

Si le salarié se retrouve au chômage, il ne cotise plus sur son CPF, mais il peut justement utiliser ses heures pour monter en compétences et retrouver plus facilement un emploi.



## 2. L'entretien professionnel obligatoire

Il est désormais obligatoire d'organiser un entretien avec chaque salarié, au moins tous les 2 ans, pour parler de son évolution professionnelle. Attention, cet entretien, qui remplace et uniformise un certain nombre de dispositifs existants, est assorti de sanctions

Cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue donc des entretiens annuels d'évaluation.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'aura pas bénéficié d'au moins 2 de ces 3 dernières mesures ni des entretiens professionnels au cours des 6 dernières années verra son compte personnel de formation abondé dans des conditions définies par décret. L'abondement sera ainsi de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'entreprise devra verser à l'organisme paritaire qui collecte sa participation au titre de la formation continue une somme forfaitaire correspondant à ces heures.

Afin de faciliter la preuve de la tenue des entretiens, la loi exige que l'entretien professionnel comme l'état des lieux récapitulatifs fasse l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

## 3. Contrat d'apprentissage à durée indéterminée : une option possible

Jusqu'ici, les contrats d'apprentissage avaient nécessairement une durée déterminée variant, sauf exceptions, entre 1 et 3 ans en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Désormais, il est possible de conclure des contrats d'apprentissage à durée indéterminée.

Un tel contrat s'effectuera alors en deux temps :

- une première période d'apprentissage (qui correspondra à celle du cycle de formation préparant à la qualification visée par l'apprenti) ;
- suivie d'une relation contractuelle type CDI « classique » à laquelle toutes les dispositions du CDI s'appliqueront sauf la période d'essai.



Pendant la période d'apprentissage, il sera, comme auparavant, possible de rompre le contrat d'apprentissage au cours des deux premiers mois sans justification. Passé ce délai, il ne sera possible de rompre que le contrat d'apprentissage pendant le cycle de formation que :

- par accord des parties ;
- ou en demandant la résiliation du contrat en justice devant le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti.

Au-delà du cycle de formation, il sera possible de rompre le contrat de la même façon que pour un CDI classique (licenciement, rupture conventionnelle, etc.).

- **RUPTURE CONVENTIONNELLE ET TRANSACTION :**

Cass. soc. 26 mars 2014 :

Dans un arrêt de principe, la Cour de cassation vient d'indiquer qu'un salarié et un employeur peuvent conclure une rupture conventionnelle et une transaction, mais à deux conditions :

- d'une part, la transaction doit être postérieure à l'homologation de la rupture conventionnelle (ou à la notification de l'autorisation de rupture s'il s'agit d'un salarié protégé);
- d'autre part, la transaction ne doit pas avoir pour objet de régler **un différend relatif à la rupture du contrat de travail, mais un différend relatif à son exécution, sur des éléments non compris dans la Convention de rupture.**

Dans cette affaire, la transaction avait pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail. Elle était donc nulle.

Si l'employeur ou le salarié entendent remettre en cause une rupture conventionnelle, ils doivent saisir le juge dans les 12 mois.

---

*La présente note d'information ne constitue pas une présentation exhaustive de l'actualité en matière de droit social. Elle ne saurait se substituer aux conseils ou consultations de notre cabinet. Elle est établie sur la base des informations disponibles au 9 Avril 2014.*

*S.A.R.L. d'Expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre des Experts-comptables de Marseille au capital de 350 000 €. RCS Marseille 328 685 805 – TVA intracommunautaire FR 47 328 685 805*



### **Sophia Antipolis**

Buropolis 3  
Les Bouillides  
1240 Route des Dolines  
06560 Valbonne  
Tél : 09.84.30.56.70

### **La Ciotat**

Immeuble Le Forum B  
Z.I Athelia IV  
13600 La Ciotat  
Tél : 04.42.08.05.24  
Fax : 04.42 .83.54.94

### **Marseille**

327, boulevard Michelet  
13009 Marseille  
Tél : 04.91.32.19.19  
Fax : 04.91.32.19.18

**[www.ficorec.fr](http://www.ficorec.fr)**

S.A.R.L. d'Expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre des Experts-comptables de Marseille au capital de 350 000 €. RCS Marseille 328 685 805 – TVA intracommunautaire FR 47 328 685 805

Audit | Commissariat aux comptes | Expertise comptable