



NOTE D'INFORMATION SOCIALE

MARS 2015

CHER CLIENT,

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

Nous restons, bien entendu, à votre disposition pour répondre aux interrogations que vous vous posez.

1. LA ZONE FRANCHE

La date limite d'implantation en zone franche urbaine permettant d'ouvrir droit à l'exonération n'a pas été prorogée. Elle reste donc fixée au 31 décembre 2014.

Il en résulte que les employeurs qui s'implantent en zone franche urbaine à compter du 1er janvier 2015 ne peuvent ouvrir droit à l'exonération ZFU au titre de leurs embauches.

L'exonération reste applicable aux employeurs implantés en ZFU au plus tard au 31 décembre 2014.





2. TEMPS PARTIEL

Nous vous rappelons que sous réserve des exceptions et dérogations admises, la durée de travail des contrats de travail à temps partiel ne peut pas être inférieure à 24 heures par semaine.

Une ordonnance vient d'être publiée au Journal Officiel applicable à compter du 31 janvier 2015.

Elle étend le champ des dérogations, en excluant d'office du champ de la durée minimale de 24 h de nouvelles catégories de contrats :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (autrement dit une semaine, ainsi que l'indique le rapport joint à l'ordonnance);
- les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement.

Par ailleurs, une priorité d'emploi générale est mise en place. Les salariés à temps partiel ayant un contrat assorti d'une durée du travail inférieure à 24 h (ou la durée minimale inférieure fixée par convention ou accord de branche étendu) qui souhaitent « monter » au niveau de la durée minimale sont désormais prioritaires, s'il existe un emploi disponible équivalent ou relevant de leur catégorie professionnelle. **L'employeur porte à la connaissance des intéressés la liste des emplois disponibles.** Cette priorité d'emploi s'ajoute à celles déjà existantes (ex. : passage de temps partiel à temps complet).

À titre transitoire, la loi de sécurisation de l'emploi prévoyait que les contrats de travail conclus avant le 1er janvier 2014 et ceux signés du 22 janvier 2014 au 30 juin 2014 inclus n'avaient pas à se conformer à la durée minimale dans l'immédiat, mais seulement à compter du 1er janvier 2016. **Cette disposition est supprimée. Les employeurs ne sont donc plus tenus de faire « monter » les salariés concernés au niveau de la durée minimale en 2016. Les intéressés bénéficient désormais simplement de la priorité d'emploi.**





3. Clause de non concurrence

Un arrêt de la Cour de cassation en date du 21 Janvier 2015 est venu encore durcir la législation sur le sujet.

Toute disposition conventionnelle ou contractuelle fixant la durée ou le point de départ du délai de renonciation à la clause doit être ignorée.

Si l'employeur souhaite renoncer à l'application de la clause de non concurrence, il doit en informer le salarié licencié et dispensé de l'exécution de son préavis avant son départ effectif, donc au plus tard le jour de son départ.

Passé ce délai, la renonciation étant tardive, le salarié a droit au paiement de la contrepartie financière.

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 février 2015.

Sophia Antipolis

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

Marseille

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

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