

Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

Loi MACRON et REBSAMEN : Points clés et calendrier

Ces deux lois ont été publiées au journal officiel respectivement en date du 7 août et du 18 août 2015. Elles comprennent un inventaire de dispositions certaines entrant en vigueur immédiatement et d'autres devant entrer en vigueur de manière différées après décret d'application.

- Concernant la loi **MACRON**, un calendrier d'application a été publié par le ministère ([Cliquer ici](#)), les principales mesures touchant au droit du travail sont :
 - La réforme du conseil de prud'hommes applicable aux procédures introduites à compter du 08/08/2015
 - Cession d'entreprise : Loi Hamon revue et corrigée
- Concernant la loi **REBSAMEN**, les principaux points sont :
 - Le CDD est renouvelable 2 fois depuis le 19 août 2015;
 - Assouplissement de la procédure d'inaptitude (création d'un cas particulier en AT ou MP);
 - Extension de la délégation unique du personnel (décret à paraître);
 - Valorisation des mandats des représentants syndicaux ;
 - Dispositif pénibilité : suppression de la fiche individuelle (évaluation simplifiée par branche);
 - Elections professionnelles : équilibre hommes-femmes à compter du 01/01/2017;
 - La création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui feront office de représentants du personnel pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés (entrée en vigueur au 01/01/2017);
 - Regroupement des obligations d'information/consultation du CE en 3 consultations (en vigueur au 01/01/2016)

Consulter notre synthèse des principaux points ? [Cliquer ici](#)

L.A. FORMATION SOCIAL TRANSPORT : Inscriptions toujours ouvertes !

Le concept : Une journée de formation, réservée aux transporteurs, pour se former et s'informer des actualités, élargir sa vision du social, se jauger aux pratiques des autres, et y voir plus clair sur la réglementation.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• LES DATES <p>22 septembre à ANGERS ;
23 septembre à ORLEANS ;
6 octobre 2015 à PARIS NORD ;
8 octobre à TROYES ;
9 octobre à FONTAINEBLEAU ;
13 octobre à LYON ;
15 octobre à MARMANDE.</p> | <ul style="list-style-type: none">• LE PROGRAMME <p>- La loi MACRON : Réforme du conseil de prud'hommes, Evaluer le risque d'un licenciement, ...
- La loi REBSAMEN : la réforme du dialogue social
- Rappel paye transport : les spécificités transport marchandises
- BREVES SOCIALES (Juin – Septembre 2015)
- JURISPRUDENCE TRANSPORT (Juin - Septembre 2015)</p> |
|--|---|

Télécharger le formulaire d'inscription ? [Cliquer ici](#)

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE
SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr

Stagiaire en entreprise : hausse de la gratification minimale

Depuis le 1^{er} septembre 2015 le montant minimal de la gratification passe à 15% du plafond de sécurité sociale, soit un minimum de 3,60 euros de l'heure.

A ce titre, l'ACCOSS a publié récemment une circulaire faisant le point sur le régime des stagiaires et notamment concernant la convention de stage obligatoire et la gratification minimale.

Consulter la circulaire ? [Cliquer ici](#)

La protection de la salariée de retour de congé maternité

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail lorsque la salariée est « *en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* » Article L. 1225-4 du Code du travail

Une salariée, à la fin de son congé maternité, ne reprend pas le travail et bénéficie d'un arrêt maladie d'un mois, puis part en congés payés. Quelques jours après sa reprise effective elle est licenciée.

La salariée conteste cette mesure en se prévalant de l'irrespect du délai de protection de 4 semaines.

La Cour de cassation valide le licenciement : « *si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie* ».

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 8 juillet 2015, 14-15979](#)

Prévoyance : Circulaire ambiguë du 12 août 2015

Cette circulaire vient interpréter le décret n° 2014786 du 8 juillet 2014 apportant des précisions aux dispositions définissant le caractère collectif et obligatoire des dispositifs de prévoyance complémentaire.

La position de l'administration semble interdire les clauses d'ancienneté pour la prévoyance santé.

Or, cette lecture semble contraire à l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale qui prévoit, pour les garanties santé notamment, la possibilité de réserver l'accès aux garanties aux salariés de plus de six mois d'ancienneté... Il est à espérer une clarification des textes d'ici au 1^{er} janvier 2016.

En tout état de cause, eu égard aux dispositions entrant en vigueur notamment au 1^{er} janvier 2016 (généralisation, contrat responsable ...), il est important de demander à votre assureur de vérifier si votre régime reste conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Lire la circulaire ? [Cliquer ici](#)

Injures et violence ne sont pas forcément constitutifs d'une faute grave...

Un salarié est licencié pour faute grave. Il lui a reproché d'avoir injurié son supérieur hiérarchique, de lui avoir lancé les clefs du véhicule de l'entreprise au visage, et ce devant des clients de l'entreprise ainsi qu'en présence d'une collègue. Le salarié ne conteste pas les faits mais intente tout de même une action pour licenciement abusif.

Pour la cour de cassation, « *si la matérialité des faits reprochés au salarié était établie, il existait à tout le moins un doute sur les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, notamment en raison de l'attitude de l'employeur confinante à de la provocation, la cour d'appel a pu en déduire qu'au regard de l'ancienneté du salarié et de leur caractère isolé, ces faits n'empêchaient pas le maintien du salarié dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave.* »

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 09 juillet 2015, n°13-21528](#)

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr