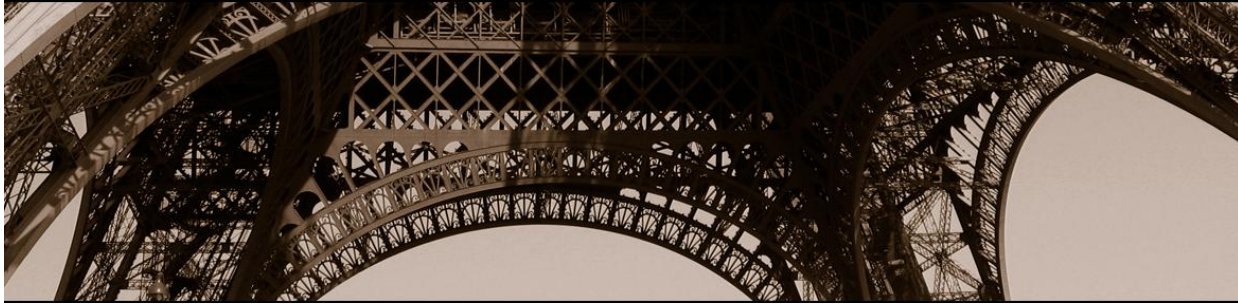


CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



LEGAL FLASH | BUREAU DE PARIS

ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

Juillet 2014

SOMMAIRE

L'ABSENCE D'INDEMNITE DE PRECARITE POUR LE CDD SAISONNIER, D'USAGE ET ETUDIANT EST JUGEE CONSTITUTIONNELLE	2
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : APPLICATION DE LA DUREE MINIMALE DE 24 HEURES LE 1 ^{ER} JUILLET 2014	2
INSPECTION DU TRAVAIL : CREATION DES UNITES DE CONTROLE	3
IL EST FORTEMENT RECOMMANDE AUX SALARIES DE PARAMETRER LES CRITERES DE CONFIDENTIALITE DE LEUR COMPTE FACEBOOK	3

L'ABSENCE D'INDEMNITE DE PRECARITE POUR LE CDD SAISONNIER, D'USAGE ET ETUDIANT EST JUGEE CONSTITUTIONNELLE

(CONS. CONST. 2014-402 QPC 13 JUIN 2014)

Le Conseil constitutionnel a considéré que l'article L.1243-10 du Code du travail qui prévoit que l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due lorsque le contrat est conclu avec un étudiant pendant ses vacances scolaires ou universitaires est conforme à la Constitution car il s'applique seulement aux élèves et aux étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite pour se voir affiliés obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement universitaire.

CDD saisonniers, d'usage ou conclu dans le cadre de la politique de l'emploi

Le Conseil constitutionnel a jugé conformes à la Constitution les dispositions de l'article L. 1242-2 du Code du travail qui prévoient qu'un contrat à durée déterminée peut-être conclu pour des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage de ne pas avoir recours à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature des activités et du caractère temporaire. De ce fait, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due au titre de ce type de contrat.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : APPLICATION DE LA DUREE MINIMALE DE 24 HEURES LE 1^{ER} JUILLET 2014

La durée minimale de travail de 24 heures s'appliquera à compter du 1er juillet 2014 mais aura des conséquences pratiques différentes selon la date de signature du contrat.

Les contrats conclus a compter du 1^{er} juillet 2014 doivent respecter la durée minimale

Les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2014 devront prévoir une durée de travail au moins égale à 24 heures par semaine sauf en cas d'accord de branche autorisant une durée inférieure ou de demande écrite motivée par le salarié qui serait confronté à des contraintes personnelles et qui souhaiterait cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre le temps plein.

Nécessite de la demande du salarié de la durée minimale concernant les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014

Pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014, est appliqué un régime transitoire du 1^{er} juillet 2014 au 1^{er} janvier 2016. La durée minimale devra être respectée pendant cette période, si le salarié le demande et sous la condition de l'acceptation de l'employeur. Cependant, le refus de l'employeur peut seulement être justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Application du régime transitoire pour les contrats conclus entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014

Les contrats conclus entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014 correspondant à la période de suspension de la durée minimale de 24 heures, doivent être soumis au régime transitoire prévu pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014. Ces contrats seront soumis au droit commun à partir du 1^{er} janvier 2016.

Soumission a la nouvelle réglementation des contrats conclus entre le 01/01/2014 et le 21/01/2014

Dans la mesure où la suspension de la durée minimale de travail de 24 heures a été suspendue car ayant pris effet qu'au 22 janvier 2014, les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2014 et le 21 janvier 2014, sont tombés sous le coup de la nouvelle réglementation et donc n'ont pu prévoir une durée inférieure que lorsqu'un accord de branche étendu l'autorisait ou lorsque le salarié le demandait afin de faire face à ses contraintes personnelles ou afin de cumuler plusieurs activités.

INSPECTION DU TRAVAIL : CREATION DES UNITES DE CONTROLE

(ARRETE 26-5-2014 : JO 6-6 P. 9531)

Le Décret 2014-359 du 20 mars 2014 vient créer 260 unités de contrôle ont été créées et réparties en 26 unités régionales dont l'objet est de lutter contre le travail illégal.

Cette nouvelle organisation prendra effet à compter de la publication au recueil des actes administratifs de l'arrêté par lequel le DIRECCTE décidera de leur délimitation.

IL EST FORTEMENT RECOMMANDE AUX SALARIES DE PARAMETRER LES CRITERES DE CONFIDENTIALITE DE LEUR COMPTE FACEBOOK

(CA LYON 24 MARS 2014 N° 13-03463, CH. SOC. A, SA CATESSON C/D)

La cour d'appel de Lyon a été confrontée à la question de la légitimité du licenciement d'un salarié ayant tenu des propos diffamatoire sur les dirigeants et de l'entreprise sur Facebook, qui avaient nuis à l'image de l'entreprise dans la mesure où plusieurs de ses collègues y ont eu accès.

La cour d'appel admet que le licenciement a une cause réelle et sérieuse car les termes du salariés étaient injurieux mais a considéré que l'employeur n'avait pas apporté la preuve que les clients de l'entreprise avaient pu prendre connaissance des propos litigieux, il n'y a donc pas de faute grave dans la mesure où en plus, il était peu probable que les clients de l'entreprise aient pu connaître l'identité du personnel de l'entreprise notamment du fait de l'effectif important.

COORDONNÉES

Nuria Bové

Associée de Cuatrecasas,
Gonçalves Pereira
nuria.bove@cuatrecasas.com

Santiago Guzmán

Collaborateur de Cuatrecasas,
Gonçalves Pereira
santiago.guzman@cuatrecasas.com

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

Bureau de Paris

73, Avenue des Champs Elysées
75008 Paris, Francia
Tel.: + 33 1 43 59 64 00
Fax: + 33 1 43 59 64 01

Céline Demaison

Associé de Cuatrecasas,
Gonçalves Pereira
celine.demaison@cuatrecasas.com

© 2014 CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA. Tous droits réservés.

Le présent document est une sélection d'informations juridiques éditée par Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Les informations ou observations contenues dans ce document ne peuvent en aucun être interprétées comme un acte de conseil juridique. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira est titulaire de tous les droits de propriété intellectuelle sur le présent document. La reproduction par quelque moyen que ce soit, distribution, cession et toute autre utilisation de l'intégralité ou d'une partie du présent document requièrent l'autorisation préalable de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.
