

LETTRE aux employeurs



Francis BOSSART

Actualités du mois

► Entretiens professionnels

Ces entretiens en vigueur depuis le 7 mars 2014 devaient être réalisés dans les 2 ans, soit au plus tard le 7 mars 2016 pour les salariés déjà en poste à la date du 7 mars 2014.

Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu **dans les 2 ans suivant leur embauche**.

Le même type d'entretien doit être réalisé avec les salariés dans certaines situations, notamment à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental, d'un congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, d'une longue maladie, etc.

Ces entretiens professionnels sont consacrés à l'analyse des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'absence d'entretien pourra être sanctionnée pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions étant prévues à partir de 2020, ce qui laisse aux entreprises le temps de s'organiser pour la mise en place.

L'avis du juriste : même en l'absence de sanction pour les petites entreprises, l'employeur a tout intérêt à s'organiser pour faire passer des entretiens professionnels à ses salariés.

Ceci peut constituer un plus en matière de gestion du personnel, et leur absence pourra être utilisée par le salarié en cas de conflit ultérieur avec son employeur.

Cet entretien devra bien entendu être formalisé par un écrit daté et signé par les deux parties.

Cerfrance peut vous accompagner dans cette démarche.

► Rappel sur la mutuelle santé

Depuis le 1^{er} janvier 2016, vous avez l'obligation de souscrire et proposer à vos salariés un contrat de mutuelle santé, sans condition d'ancienneté.

L'entreprise doit participer à hauteur de 50% au financement.

Si vous ne proposez pas cette mutuelle à vos salariés, ceux-ci sont en droit de vous réclamer des dommages et intérêts.

Si ce n'est pas encore en place dans votre entreprise, nous ne pouvons que vous encourager vivement à régulariser votre situation.

► Pour lutter contre le travail dissimulé : la carte d'identification professionnelle des salariés du BTP bientôt en vigueur

Un décret du 22 février 2016 précise les obligations des employeurs et des salariés du BTP concernant la **mise en place de la carte d'identification professionnelle**.

À la déclaration d'embauche à la caisse des congés payés, une carte BTP est établie et envoyée à l'employeur qui la remet au salarié.

Le salarié doit être en possession de sa carte lorsqu'il est sur les chantiers.

Quand le salarié quitte l'entreprise, il restitue sa carte à l'employeur qui la retourne à la caisse pour invalidation.

Toute perte de carte est signalée à l'employeur avec une déclaration sur l'honneur du salarié. L'employeur en informe la caisse de congés payés.

Cette carte sera donc dorénavant délivrée à chaque salarié du BTP :

- Employé par une société Française
- Détaché en France par une société étrangère.

Un arrêté ministériel déterminant les modalités de traitement informatisé est toutefois requis pour la mise en place effective.

Dès publication de cet arrêté, les employeurs auront 2 mois pour procéder à la déclaration de leurs salariés embauchés avant la date de cet arrêté.

CHIFFRES au 1^{er} mai 2016

SMIC horaire : **9,67 €**

SMIC 151,67 h : **1 466,65 €**

SMIC horaire majoré de 25 % : **12,0875 €**

SMIC horaire majoré de 50 % : **14,505 €**

Minimum garanti : **3,52 €**

Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : **3 218 €**



Réglementation



Emilie VERRIER

Les congés payés

L'arrivée des beaux jours est l'occasion de rappeler les règles applicables en matière de congés payés (CP), vos salariés devant poser leur solde de CP avant le 31 mai (30 avril pour les professions du bâtiment).

➤ Période de référence pour l'acquisition des CP

Du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (sauf dispositions conventionnelles différentes), **le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif avec un maximum de 30 jours ouvrables par an (5 semaines)**. Cette règle s'applique que le salarié travaille à temps complet ou à temps partiel.

➤ Prise de CP

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs, à défaut par l'employeur. **Elle comprend, dans tous les cas, la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.**

• **Communication obligatoire par l'employeur à l'ensemble des salariés des dates de période des congés payés**, (le cas échéant, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise), **2 mois auparavant**. Cette information aux salariés se fait le plus souvent par note de service, sous forme d'affichage dans les locaux de l'entreprise et/ou distribuée à chaque salarié.

Par exemple : pour une période de congés débutant le 1^{er} août, l'employeur devra informer son personnel au plus tard le 31 mai.

• **Obligation de prendre au minimum 12 jours ouvrables consécutifs et au maximum 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre**. Mais en cas de contraintes géographiques particulières justifiées (par exemple, salariés étrangers ou originaires des DOM-TOM), possibilité de prendre 30 jours de congés consécutifs.

➤ Ordre des départs en CP

• **Communication obligatoire par l'employeur aux salariés de l'ordre et de leurs dates de départ en congés payés** (après avis des délégués du personnel le cas échéant). Cette communication est le plus souvent effectuée par affichage dans les locaux de travail ou par le biais de planning des départs tenu à la disposition des salariés, **au moins un mois avant le départ**, sauf circonstances exceptionnelles.

Une fois fixées, les dates ne peuvent être changées moins d'un mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

➤ Fractionnement

Sauf renonciation du salarié ou disposition conventionnelle contraire, le salarié a droit à des jours de repos supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 2 jours de repos supplémentaires s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre,
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Réponses à vos questions



Kévin TORTIL

Quelles règles en cas de désaccord sur les dates de congés payés ?

Si l'usage très largement répandu dans les entreprises est que le salarié est souvent à l'initiative de la demande des congés payés, il n'en demeure pas moins que **c'est à l'employeur que revient le pouvoir de fixer les dates et l'ordre des départs entre ses différents salariés**.

Cette prérogative se justifie par le fait qu'en sa qualité de dirigeant, il est donc garant non seulement du bon fonctionnement de son entreprise, mais aussi du respect des règles fixées par la loi en la matière.

Ainsi, en cas de désaccord avec le salarié, et sous réserve de certains aspects particuliers, c'est donc l'employeur qui validera ou non ces dates de congés.

Plusieurs cas sont néanmoins à nuancer.

Il y a tout d'abord le cas des entreprises qui, soit par un accord collectif ou tout simplement un usage, ont prédéterminé un certain nombre de dispositions relatives aux congés, avec par exemple des périodes de fermeture de l'entreprise. Ces règles ont donc naturellement vocation à s'imposer.

Ensuite, l'employeur, dans sa détermination de l'ordre des départs, doit également observer certains critères, que sont la situation familiale du salarié, notamment si son conjoint travaille, son ancienneté dans l'entreprise et s'il travaille ou non chez un autre employeur.

A noter que seuls les couples travaillant au sein de la même entreprise, qu'ils soient mariés ou pacsés, ont droit à un congé simultané.

Enfin, et bien que ce soit généralement un point de repère pour beaucoup de salariés, **les périodes de vacances scolaires ne s'imposent pas aux chefs d'entreprise, qui peuvent donc librement décider d'autres périodes en fonction des besoins de leur activité.**

Le conseil du juriste :

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux congés payés peut entraîner des désagréments pour l'employeur (salariés en congés en même temps, mécontentement des salariés, amende de 1 500 €, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés), c'est pourquoi votre service juridique reste à votre disposition pour tout complément d'information.

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL-CERFRANCE Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART-CERFRANCE Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER-CERFRANCE Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART-CERFRANCE Midi-Méditerranée et Kévin TORTIL-CERFRANCE Vendée
Conception : Laury CHALLAT - CERFRANCE Poitou-Charentes
Impression : Didier COUVIDAT - Angoulême
Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : CERFRANCE Poitou-Charentes
Zac de Recouvrance - CS 10522 - 17119 SAINTES Cedex - Tél : 05 46 93 70 70