



VEILLE JURIDIQUE

Interdiction de fumer : exclusion des cigarettes électroniques

La chambre criminelle de la Cour de cassation, dans un arrêt du 26 novembre 2014, affirme que la cigarette électronique ne peut être assimilée à une cigarette traditionnelle. Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 26 novembre 2014 (n° 14-81888)

Temps partiel

L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 prévoit les dispositions suivantes :

- pour le salarié dont le contrat à temps partiel comporte une durée du travail inférieure au seuil minimal (24 h de travail hebdomadaire) et qui souhaite voir son temps de travail augmenté à cette hauteur, l'ordonnance instaure un droit d'accès prioritaire à un contrat fixant au moins une durée de travail de 24 heures, ou, le cas échéant, à la durée définie conventionnellement. Cette mesure rend possible le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible, selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet.

- la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou définie conventionnellement s'applique aux seuls contrats dont la durée est au moins égale à une semaine ; les contrats d'une durée au plus égale à sept jours sont exclus ;

- la durée minimale de 24 heures par semaine ne s'applique ni aux CDD ni aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Grefe : augmentation du coût des formalités juridiques et du dépôt des comptes

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le coût des formalités juridiques et du dépôt des comptes a légèrement augmenté. Par exemple, la formalité de dépôt des comptes annuels passe de 47,08 à 47,70 €.

TGAP : les tarifs applicables en 2015

L'Administration des douanes a publié les nouveaux tarifs de la taxe générale sur les activités polluantes applicables en 2015. Tous les taux sont en augmentation sauf celui portant sur les matériaux d'extraction.

A partir du 1^{er} juillet, l'habilitation sera obligatoire pour travailler sur une installation ou du matériel électrique

Le décret 2010-1118 du 20 septembre 2010 instaure notamment l'obligation d'habilitation des travailleurs pour les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (Art. R 4544-9 code du travail). La circulaire DGT 2012/12 du 9 octobre 2012 précise qu'« un délai de 4 ans à compter du 1^{er} Juillet 2011 laisse aux employeurs le temps d'intégrer progressivement l'ensemble des salariés concernés dans le processus d'habilitation ». L'employeur a donc jusqu'au 1^{er} juillet 2015 pour satisfaire à cette obligation. Les salariés doivent avoir reçu une formation théorique et pratique adaptée (Art. R 4544-10 du code du travail).

Compte personnel de formation : définition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le décret n°2015-172 du 13 février 2015 définit le socle de connaissances et de compétences professionnelles ; Il s'agit de l'ensemble des connaissances et compétences utiles à l'insertion professionnelle et la vie sociale, civique et culturelle.

Le socle se compose de sept modules :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour pouvoir être éligible au Compte Personnel de Formation, une formation doit figurer sur une liste spécifique établie notamment par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, consultable sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Même sans figurer sur une liste spécifique, certaines formations peuvent être éligibles au CPF. Il s'agit des formations permettant la validation des acquis de l'expérience et des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres.

Le salarié n'a pas à demander l'accord de l'employeur pour suivre une formation hors temps de travail. Pour les formations effectuées pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord de son employeur sur le calendrier de la formation et dans certains cas sur son contenu. Lorsque le salarié suit une formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences, aucun accord de l'employeur sur le contenu n'est nécessaire.

Pour mémoire, la loi de réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 a remplacé le Dispositif Individuel de Formation par le Compte Personnel de Formation et instauré notamment la mise en place des entretiens professionnels tous les 2 ans. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 7 mars 2014 par conséquent l'employeur doit avoir réalisé les premiers entretiens au plus tard pour le 7 mars 2016. Au bout de 3 entretiens professionnels, soit tous les 6 ans, l'employeur doit réaliser avec le salarié un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise, permettant notamment de vérifier que le salarié a bien eu un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'il a bénéficié de 2 actions parmi les suivantes :

- avoir suivi une formation ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui n'aura pas fait bénéficier le salarié de ces mesures devra verser sur son CPF un abondement de 100 heures si le salarié travaille à temps plein et de 130 heures si le salarié travaille à temps partiel (Code du travail, art. L. 6323-13). Ce dernier pourra mobiliser ces heures sans l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation, y compris pendant son temps de travail.

Accompagnement des systèmes de management, conseils en GRH, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, communication et dialogue social...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n°451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03