

Actualité Législative

Maître Bruno DENKIEWICZ



1. Le temps partiel



1.1 La durée minimale introduite par la loi de sécurisation

24 heures pas semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel
= durée minimale
(C. trav. Art. L. 3123-14-1)

Contrat concernés = tous

**Contrats
conclus avant
le 1^{er} janvier
2014**

Pas d'application
automatique de la
durée minimale mais
priorité d'emploi
pour les salariés qui
en font la demande...

**Contrats
conclus
depuis le 1^{er}
juillet 2014**

Application
immédiate

1.1. La durée minimale introduite par la loi de sécurisation

- **Possibilité de dérogations conventionnelles :**

- Un **accord de branche étendu** peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures **s'il comporte des garanties** quant à la mise en œuvre **d'horaires réguliers** ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures (C. trav. art. L. 3123-14-3).

- **Dérogations législatives de droit :**

- pour les étudiants de moins de 26 ans (C. trav. art. L. 3123-14-5)
- et pour les entreprises de travail temporaire d'insertion et associations intermédiaires



1.1. La durée minimale introduite par la loi de sécurisation

- **Sur demande motivée du salarié :**

- soit pour des contraintes personnelles;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps complet.

- Chaque année information obligatoire du CE ou des DP sur le nombre de dérogations individuelles (voir plus loin) (C. trav. Art. L. 3123-14-2);

- Les horaires du salarié **doivent être regroupés sur des journées ou des demi journées régulières et complètes.**



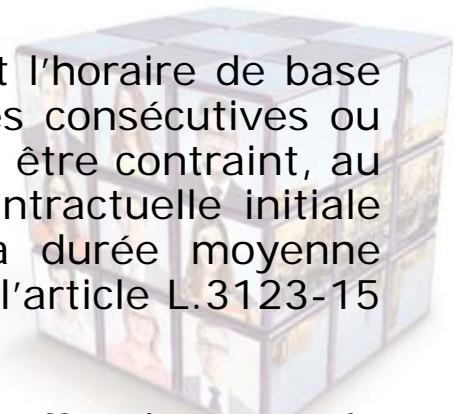
1.1. La durée minimale introduite par la loi de sécurisation

- Le salarié ayant demandé une dérogation pour travailler moins de 24 heures, en le justifiant, est prioritaire pour accéder à un contrat de 24 heures ou un travail à temps plein si la raison justifiant la dérogation disparaît (ex disparition d'un deuxième emploi)
- Néanmoins, l'employeur peut la refuser, s'il justifie de l'absence d'emploi disponible pour satisfaire cette demande (ordonnance du 29 janvier 2015, art.1).
- L'horaire reste donc dans ce cas inférieur à 24 heures.



1.2. Organiser et gérer les horaires des salariés à temps partiel

- **Le recours à l'avenant complément d'heures (C. trav. art. L. 3123-25).**
 - **REMARQUE 1 :** les heures effectuées dans le cadre de l'avenant « complément d'heures » sont rémunérées au taux normal sauf dispositions conventionnelles prévoyant une éventuelle majoration
 - **REMARQUE 2 :**
 - L'employeur peut-il signer un avenant augmentant l'horaire de base de plus de 2 heures pendant plus de 12 semaines consécutives ou 12 semaines sur une période de 15 semaines sans être contraint, au terme de cette période, d'augmenter la durée contractuelle initiale de travail du salarié concerné à hauteur de la durée moyenne effectuée? (application ou non des dispositions de l'article L.3123-15 du CT)
 - L'avenant complément d'heures peut-il avoir pour effet de porter le temps de travail à hauteur d'un temps plein?



2. Les stagiaires



2.1. Les sources

La loi du 10 juillet 2014 n°2014-788 encadrant les stages a été publiée au JO le 11 juillet 2014.

Cette loi prévoit de **nouveaux droits** pour les stagiaires et de **nouvelles obligations** pour les entreprises.



2.2. Apports de la loi du 10 juillet 2014

Une gratification fixée à au moins 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit **523,26€**) relevée en deux temps à partir du 1^{er} septembre 2015

- ❖ + 43,50 € à la rentrée 2014 (soit 479,55 € au lieu de 436,05 €)
- ❖ + 43,50 € à celle de 2015

✓ Un accès :

- ❖ Au restaurant d'entreprise
- ❖ Aux tickets restaurants
- ❖ A une prise en charge des frais de transports
- ❖ Aux droits aux congés et autorisations d'absence prévus pour les autres salariés (maternité, paternité, accueil d'enfant et adoption, etc.)



2.2. Apports de la loi du 10 juillet 2014

Un recours limité aux stagiaires :

- ❖ Le quota maximum de stagiaires dont la convention de stage est en cours dans l'organisme d'accueil est fixé par décret en fonction des effectifs.
- ❖ L'accueil successif de stagiaires pour effectuer des stages sur un même poste n'est possible qu'après l'expiration d'un délai de carence .
- ❖ Recours interdit pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ou des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.



2.2. Apports de la loi du 10 juillet 2014

Un recours limité aux stagiaires (suite) :

- ❖ Durée de stage effectuée dans une même entreprise limitée à 6 mois par année d'enseignement.
 - ❖ Désignation d'un tuteur et d'un enseignant référent
 - ❖ Temps de présence dans l'entreprise obéit aux règles applicables aux salariés de l'entreprise
- ✓ Contrôle et sanction administrative : 2000 € par stagiaire en cas de non respect des règles afférentes à l'encadrement des stages.



2.2. Apports de la loi du 10 juillet 2014

- ✓ Procédure accélérée devant le Conseil de prud'hommes : hypothèse notamment des demandes de requalification en contrat de travail d'une convention de stage.
- ✓ Obligation d'inscrire le stagiaire dans une partie spécifique du registre unique du personnel



2.3. Gratification des stagiaires

Revenant sur sa position antérieure, l'administration indique que la **gratification** de stage doit être **calculée en fonction des heures réellement effectuées** par le stagiaire et **non sur la base de 154 heures.**

arrêté du 29/12/2014 (JO 10/02)



2.3. Gratification des stagiaires

Evolution du montant horaire minimal de la gratification en fonction de la date de signature de la convention :

| Date de signature de la convention | Taux | Plafond horaire de la sécurité sociale | Gratification horaire minimale |
|---------------------------------------|--------|---|--|
| Jusqu'au 30/11/2014 | 12,50% | 23 € (jusqu'au 31/12/2014) 24 € (depuis le 01/01/2015) | 2,875 € (436,05 €/mois) 3 € (455,01 €/mois) |
| Entre le 1er et le 31/12/2014 | 13,75% | 23 € (jusqu'au 31/12/2014) 24 € (depuis le 01/01/2015) | 3,1625 € (487,03 €/mois) 3,30 € (508,20 €/mois) |
| Entre le 1er/01/2015 et le 31/08/2015 | 13,75% | 24 € | 3,3 € (508,20 €/mois) |
| A partir du 01/09/2015 | 15% | 24 € | 3,6 € (554,40 €/mois) |

3. Le Comité d'entreprise



3.1. Base de données économiques et sociales

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la base de données doit comporter une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net ainsi que les informations suivantes (article R. 2323-1-4 du Code du travail):

- Investissements (*social : effectifs, formations ; matériel: évolution des actifs; immatériel: recherche, développement*)
- Fonds propres, endettement et impôts (*capitaux propres, emprunts...*)
- Rémunération des salariés et dirigeants (*évolutions, épargne salariale...*)
- Activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux finances à destination de l'entreprise
- Sous-traitance



3.1. Base de données économiques et sociales



3.2. Obligations comptables du CE

- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu de soumettre les comités d'entreprise à des obligations comptables.
- Les modalités de mise en œuvre sont fixées.
- Sauf indication contraire, les dispositions issues des Décrets n° 2015-357 et 2015-358 du 24 mars 2015 – JO du 29/03/2015 sont applicables aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015.



3.3. Désignation d'un trésorier

- La désignation d'un trésorier, choisi parmi les membres titulaires, devient obligatoire au même titre que le secrétaire, pour le CE et le CCE. Cette disposition entre en vigueur immédiatement. **La désignation d'un trésorier devra donc être mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion.**
- **Si le CE ou le CCE a déjà désigné un trésorier à la date du 30 mars 2015 et que celui-ci se trouve être un suppléant, le CE ou le CCE peut décider de le maintenir dans ses fonctions jusqu'au terme de son mandat.**



3.3. Comptabilité simplifiée

Le comité d'entreprise dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, les seuils fixés ci-après peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Le nombre de cinquante salariés à la clôture d'un exercice ;

- 3 100 000 euros de ressources annuelles (budget de fonctionnement, budget activités sociales et culturelles à l'exception des produits de cession d'immeubles, après déduction le cas échéant des versements au CCE ou au comité interentreprises) ;
- 1 550 000 pour le montant total du bilan.



3.4. Tenue d'un simple livre chronologique des dépenses et recettes

Le seuil de ressources (budget de fonctionnement, budget ASC à l'exception des produits de cession d'immeubles, après déduction le cas échéant des versements au CCE ou au comité interentreprises), en deçà duquel le CE peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours est fixé à **153 000 euros**.



3.5. Rapport annuel d'activité

Le rapport permettant d'éclairer l'analyse des comptes doit comporter les informations relatives à :

L'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;

L'utilisation de la subvention de fonctionnement :

- Les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ;
- Les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ;
- Les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ;
- Les autres frais de fonctionnement ;
- Le montant éventuellement versé au comité central d'entreprise.

L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles :

- Le descriptif et le lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant, celles gérées directement par le comité, celles à la gestion desquelles il participe, et celles dont il a délégué la gestion ; dans ces deux derniers cas, sont précisés le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel ;
- Les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé ;
- **Les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires ;**
- La description et l'évaluation du patrimoine ;
- Les engagements en cours et les transactions significatives.



3.5. Rapport annuel d'activité

Pour les comités d'entreprise soumis à la tenue du simple livre chronologique des dépenses et recettes, les informations du rapport sont uniquement ceux figurant ci-dessus en gras.

Le rapport contient également :

- ✓ L'état de synthèse simplifié de ses ressources et dépenses reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables ;
- ✓ L'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables ;
- ✓ Les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées.



3.6. Consolidation, certification et présentation des comptes par un expert comptable

Les seuils au-delà desquels le CE doit établir des comptes consolidés, recourir à un commissaire aux comptes pour la certification des comptes et un expert-comptable pour la présentation des comptes annuels sont fixés comme suit : deux sur trois doivent être atteints ou dépassés.

| | SEUILS | | |
|------------------------------------|---|---|---|
| | Effectif de salariés | Ressources annuelles définies à l'article D. 2325-10 | Total du bilan |
| Consolidation des comptes | | Montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce | Montant prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce |
| Certification des comptes | 50 Apprécié à la clôture de l'exercice | 3 100 000 € | 1 550 000 € |
| Intervention de l'expert-comptable | | | |

Ces dispositions s'appliquent aux exercices comptables ouverts à partir du 1er janvier 2016.

3.7. Approbation des comptes par le CE

- Les comptes annuels ou les documents tenus par le CE selon le cas doivent être approuvés dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice. Ce délai peut être prolongé à la demande du comité d'entreprise par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête.
- Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.



4. La Négociation du protocole préélectoral



4.1. Rappels

- **L'employeur doit effectuer deux opérations simultanément :**
 - informer les salariés
 - et inviter les organisations syndicales concernées à négocier le PAP et à présenter leurs listes de candidats pour le premier tour.
- **L'employeur informe les salariés de l'organisation des élections :**
 - cette information est impérative,
 - elle se fait par voie d'affichage, ou depuis l'ordonnance du 25 juin 2014 par tout moyen permettant de conférer **date certaine** à l'information (L. 2314-2 et L. 2324-3)
 - la note doit préciser la date prévue pour le premier tour, qui doit intervenir au plus tard le **45ème jour** après l'affichage ou le **90ème** en cas de franchissement d'un seuil.



4.2. Qui a le droit de négocier le PAP ?

- Les syndicats représentatifs
- Et les syndicats (nouveau de 2008) :
 - légalement constitués depuis deux ans au minimum
 - qui satisfont aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines
 - dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.



4.3. Comment inviter les syndicats

- Par simple affichage ou par tout moyen (Ord. 25 juin 2014)
 - L’affichage permet d’atteindre tous les syndicats susceptibles de présenter des candidats, même s’ils ne sont pas représentatifs et même s’ils n’ont pas encore constitué de section dans l’entreprise.
 - Cet affichage doit être lisible et placé en un lieu permettant aux salariés d’en prendre connaissance.
 - Dès lors que les syndicats visés se sont manifestés, ils sont invités à négocier le protocole et à constituer et présenter des listes.
 - Défaut d’affichage (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.201) :
 - constitue une irrégularité qui par nature affecte la validité des élections
 - toutefois un syndicat ne peut s’en prévaloir s’il a participé à la négociation du PAP ou s’il a présenté des candidats sans émettre de réserves



4.4. Comment inviter les syndicats

- Par courrier adressé :
 - 1/aux syndicats **reconnus représentatifs dans l'entreprise**, car ayant obtenu plus de 10 % des suffrages exprimés aux précédentes élections,
 - 2/à ceux ayant constitué une **section syndicale**, au niveau de l'entreprise ou d'un établissement (et en ayant informé l'employeur, au besoin par la désignation d'un représentant de section syndicale),
 - Lorsque le syndicat présent dans l'entreprise : l'invitation doit être envoyée :
 - En principe : au délégué syndical : délégué d'établissement ou délégué central
 - ou à l'organisation syndicale qui a désigné le DS
 - ou au RSS ou à l'organisation syndicale qui l'a désigné
 - L'envoi d'une lettre à une confédération nationale est insuffisant (Cass. soc., 17 janv. 2001),



4.5. Comment inviter les syndicats

- Par courrier adressé :
 - 3/et, enfin, aux **syndicats affiliés** à une organisation représentative au niveau national,
 - la CGT, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT-FO et la CFTC (liste non modifiée en 2013).
 - Difficulté : comment une ent peut-elle connaître les syndicats affiliés aux 5 grandes ?
 - En principe, envoi aux Unions départementales ou locales



4.6. Comment inviter les syndicats

- Absence de convocation
 - L'absence de convocation d'un des syndicats constitue un **délit d'entrave**.
 - Elle justifie **l'annulation des élections**, même si l'irrégularité n'a pas faussé les résultats.
 - Il est conseillé d'envoyer l'invitation par LRAR ou lettre remise en main propre.
 - Seul le syndicat **qui n'a pas été convoqué** par lettre peut se prévaloir de cette omission et demander l'annulation des élections (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-60.199).



4.7. Quand inviter ?

- **Au plus tard deux mois avant l'expiration des mandats**
 - date maximale pour envoyer l'invitation à négocier le PAP / procéder à l'affichage
- **15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion de négociation**
- **L'invitation des organisations syndicales (affichage/lettre) n'a pas à être faite nécessairement en même temps que l'affichage à destination du personnel.**



4.7. Quand inviter ?

- En cas de création de l'institution (DP ou CE),
 - l'employeur n'est pas astreint à un délai particulier (sauf délai entre invitation et date de réunion de négociation)
 - Si demande d'un salarié ou d'un syndicat, il doit agir dans un **délai maximum d'un mois suivant la réception de la demande.**



4.8. Délai entre l'invitation et la date de réunion

- **Jusqu'à loi du 5 mars 2014**
 - Cette invitation devait être effectuée en temps utile (Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 11-60.093 P).
 - La CC exigeait autrefois un délai suffisant entre l'envoi du courrier informant un syndicat de la tenue d'élections et la date de réunion prévue pour la négociation du PAP (Cass. soc., 9 juill. 2008).
 - Une **semaine** avait été considérée comme un délai suffisant par les juges du fond (app souveraine).
- **Depuis loi du 5 mars 2014**
 - 15 jours au moins avant la date la première réunion de négociation



4.9. Quelles sont les parties qui négocient ?

- La négociation est possible par une personne n'appartenant pas au personnel de l'entreprise (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 11-16.049 FS-PB)
 - Aucune disposition légale n'oblige les OS à composer leur délégation de salariés de l'entreprise et à y faire figurer le DS ou le RSS lorsqu'elles en disposent.
- Chaque délégation peut comprendre jusqu'à 3 ou 4 membres voire + si accord de l'employeur
 - Application des règles de la négociation d'entreprise (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 11-16.049 FS-PB)
 - 3 si l'effectif de l'entreprise permet la désignation d'un DS
 - 4 si l'effectif de l'entreprise permet la désignation de plusieurs DS



5. La complémentaire santé et les contrats responsables



5.1. Mise en œuvre des nouveaux contrats responsables

Des précisions sont apportées quant aux dispositions que doivent respecter les contrats complémentaires santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées aux contrats responsables suite aux modifications introduites par l'article 56 de la LFSS pour 2014 et par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

(Circ. DSS n° 2015-30 du 30 janvier 2015)

Deux séries de développements :

- Les modalités d'entrée en vigueur;
- Les contrats multiples.



5.1.1. Modalités d'entrée en vigueur

- Entrée en vigueur des nouvelles dispositions en 2015 : « pour les contrats, les bulletins d'adhésion ou les règlements conclus, souscrits ou renouvelés à compter du 1er avril 2015 ».
- Entrée en vigueur lors de la prochaine modification de l'acte et au plus tard le 31 décembre 2017. Pour les contrats collectifs obligatoires, signés avant la publication de la loi du 9 août 2014.
- Les modifications de ces actes intervenues avant le 19 novembre 2014 se voient appliquer les mêmes règles que l'acte initial. Toutes les modifications relatives à la protection complémentaire en matière de frais de soins de santé sont visées.

Sont par exemple visées :

- ✓ toutes les modifications qui concernent les garanties en matière de frais de santé,
- ✓ mais aussi les ajustements en lien avec la réglementation (par exemple adaptation aux nouvelles règles relatives à la portabilité des droits en matière de frais de santé ou celles relatives aux catégories objectives) ou d'autres modifications,

Evolution des cotisations : la simple mise en œuvre d'une clause d'indexation des taux de cotisations contenue dans l'acte juridique ne remet pas en cause le bénéfice du régime social favorable.



5.1.2. L'accord ou la DU a été modifié antérieurement au 19 novembre 2014

Les modifications apportées à des actes avant le 19 novembre 2014 ne remettent pas en cause le bénéfice des exonérations.

Exemple: l'acte n'a pas été modifié entre le 19 novembre 2014 et le 31 décembre 2017

- Maintien du régime d'exonération jusqu'à sa prochaine modification et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2017.
- Le contrat ou le bulletin d'adhésion devra appliquer le nouveau cahier des charges des contrats responsables à compter du 1^{er} janvier 2018 pour bénéficier des dispositions susvisées, quelle que soit la date de souscription ou de renouvellement.



5.1.3. L'accord ou la DU a été modifié à compter du 19 novembre 2014

Le régime spécifique dérogatoire applicable aux contrats collectifs n'est plus applicable (fin du régime transitoire).

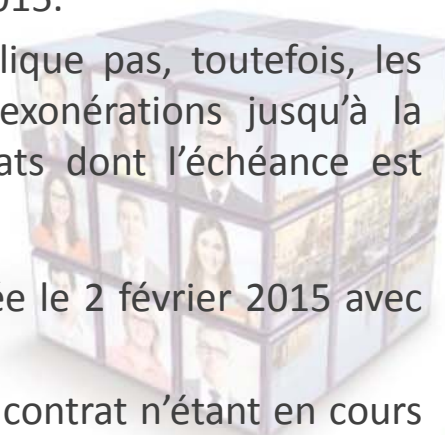
Toutefois pour les contrats en vigueur au 1er avril 2015, le bénéfice du régime transitoire est maintenu jusqu'au renouvellement du contrat ou du bulletin d'adhésion ou jusqu'à la prochaine échéance de celui-ci.

- Exemple n° 1 : la convention collective est instaurée ou modifiée le 12 décembre 2014 avec entrée en vigueur des dispositions antérieures au 1er avril 2015.

Le dispositif transitoire spécifique au contrat collectif ne s'applique pas, toutefois, les contrats en cours au 1er avril continuent à bénéficier des exonérations jusqu'à la prochaine échéance (par exemple 31/12/2015 pour les contrats dont l'échéance est fondée sur l'année civile).

- Exemple n° 2 : la convention collective est instaurée ou modifiée le 2 février 2015 avec une entrée en vigueur après le 1er avril 2015.

L'accord ayant été signé après la publication du décret, et aucun contrat n'étant en cours au 1er avril 2015, les contrats et bulletins d'adhésion doivent répondre aux conditions du nouveau cahier des charges



6. Le portage salarial



6.1. Définition du portage salarial

Portage salarial

Ordonnance n° 2015-380 du 1/4/2015 – JO du 3/4/2015

- Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :
 - d'une part, la relation entre une entreprise dénommée “ entreprise de portage salarial ” effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;
 - d'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le “ salarié porté ”, lequel est rémunéré par cette entreprise (C. trav., art. L. 1254-1).
- L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté (article L. 1254-2.-I du Code du travail).
- Les dispositions sur le prêt de main d'œuvre illicite et le marchandage ne s'appliquent pas en cas de portage salarial (article L. 1254-6 du Code du travail).



6.2. La nécessité d'une expertise du salarié porté

- Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.
- Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu.
- A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein (article L. 1254-2.-I du Code du travail).



6.3. Conditions et interdictions

L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que :

- pour l'exécution d'une **tâche occasionnelle** ne relevant pas de son activité normale et permanente;
- ou pour une **prestation ponctuelle** nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas (L. 1254-3).

La durée de la prestation ne peut excéder **36 mois** (article L. 1254-4 du Code du travail).

La prestation dans l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet :

- de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
- d'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 sauf dérogation prévue au même article (article L. 1254-4 du Code du travail).

Les activités de services à la personne ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail en portage salarial (article L. 1254-5 du Code du travail).



6.3. Le contrat de travail

Le contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée déterminée ou indéterminée (article L. 1254-7 du Code du travail).

La seule rupture du contrat commercial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail (article L. 1254-8 du Code du travail).

L'entreprise de portage salarial est redevable de la rémunération due au salarié porté correspondant à la prestation réalisée dans les conditions prévues aux articles L. 1254-15 et L. 1254-21 (articles définissant les clauses obligatoires).

Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire est défini par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité (L. 1254-9).



MERCI DE VOTRE
ATTENTION

