

Actualités

Compte Pénibilité

Le Compte Pénibilité s'adresse à toutes les entreprises dont au moins un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de risque. Les facteurs de risques à prendre en considération en 2015 sont : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare. Les salariés bénéficiant de ce compte obtiendront des points qui pourront par exemple servir à financer une formation. *Plus d'informations sur notre blog !*

SMIC 2015

Le Smic a été réévalué. Son montant 2015 s'élève à **9,61 €** soit **1 457,52 € par mois** Il est 0,8% plus élevé qu'en 2014. De plus, le minimum garanti est de **3,52 €**

Plafond Mensuel de Sécurité Sociale

Le plafond a été revalorisé de 1,3% par rapport au plafond 2014. Il s'élève donc à **3 170 € par mois** soit **38 040 € par an**

Stages

Le montant de l'indemnité de stage en entreprise 2015 va dépendre du moment où la convention de stage est conclue. **Pour les conventions signées à compter du 1er septembre 2015, le montant minimum sera de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Pour les conventions de stage conclues entre le 1er décembre 2014 et le 31 août 2015, elle est fixée à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.**

De plus, pour toutes les conventions signées depuis le 1er décembre 2014, **le calcul de la gratification mensuelle du stagiaire s'effectue sur la base de 154 heures**, et non plus 151,67 heures.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur notre blog !

Jurisprudence

Durée maximale mise à pied

La Cour de cassation a jugé qu'en matière de sanction disciplinaire le règlement intérieur doit non seulement prévoir la sanction, mais également sa durée maximale. À défaut, la sanction peut être annulée par le juge. Ainsi, **une mise à pied prévue par le règlement intérieur de l'entreprise n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.**

Requalification temps partiel en temps plein

En l'espèce, une salariée à temps partiel a été licencié. Ayant réalisé un temps plein en juin 2007, son contrat aurait dû être requalifié en un contrat à temps plein. En effet, pour la Cour de cassation, **lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.**

Egalité de traitement

Par plusieurs arrêts du 27 janvier 2015, la chambre sociale a modifié sa position en jugeant que les **différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs sont présumées justifiées** de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Dates importantes

1^{er} janvier : Compte Personnel de Formation, Compte Pénibilité

3 février : DADS