



Licenciement

Fixation d'un barème forfaitaire en cas de conciliation devant les conseils de prud'hommes

(Décret n° 2013-721 du 2 août 2013)

Dans le but de favoriser et de développer la conciliation devant les conseils de prud'hommes, la loi de sécurisation de l'emploi instaure la possibilité, en cas de litige sur le contrat de travail, pour l'employeur et le salarié lors de la conciliation, de convenir (ou le bureau de conciliation proposer) d'y mettre un terme par accord.

Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire, dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités

légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret, en fonction de l'ancienneté du salarié (C. trav., L. 1235-1).

Rappelons qu'il est également précisé par la loi que le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

L'indemnité forfaitaire versée en cas de conciliation devant les prud'hommes en matière de licenciement pourra donc aller de 2 à 14 mois de salaire.

Nouvel article D. 1235-21 du code du travail

| Ancienneté | Montant de l'indemnité forfaitaire |
|--------------------------------|------------------------------------|
| Inférieure à 2 ans | 2 mois de salaire |
| Entre 2 ans et moins de 8 ans | 4 mois de salaire |
| Entre 8 ans et moins de 15 ans | 8 mois de salaire |
| Entre 15 ans et 25 ans | 10 mois de salaire |
| Supérieure à 25 ans | 14 mois de salaire |

L'indemnité est exonérée d'impôt et de cotisations dans la limite de deux PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), soit 74 064 € en 2013. On précisera que ce barème ne concerne que les contentieux relatifs aux licenciements, quel qu'en soit le motif (économique, disciplinaire...).

Ainsi, dès l'instant qu'entreprise et salarié parviennent à un accord devant le bureau de conciliation (acté par un procès-verbal), l'indemnité forfaitaire est due en plus des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement. ■

Contentieux – Visites médicales non réalisées

Pénurie médicale et obligations de moyens des SSTI

Comme précédemment annoncé, le Tribunal de Grande Instance d'Albi a rendu, le 24 juillet 2013, une décision d'importance dans les suites d'une assignation délivrée contre le Service de santé au travail interentreprises du Tarn (le Cista).

En l'espèce, une des sociétés adhérentes de l'association avait sollicité judiciairement, à titre principal, le remboursement des cotisations versées entre 2006 et 2011, en invoquant la défaillance du Service à assurer les visites réglementaires au bénéfice de ses salariés.

C'est dans ce cadre que la société demanderesse avait vu ses prétentions rejetées, puisque la juridiction a considéré que le Service avait fait au mieux pour réaliser ses obligations dans le cadre actuel de la pénurie médicale. Depuis lors, la société a interjeté appel de cette décision.

En d'autres termes, ce différend ne connaît pas encore de solution judiciaire définitive, et il faut désormais attendre de connaître la décision de la Cour d'appel saisie. Dans l'interim, la décision du Tribunal ne peut être valablement citée comme jurisprudence.

Nous ne manquerons donc pas, bien évidemment, de vous tenir informés des suites de la procédure.



Parution



Rôle et responsabilités des employeurs

Editions DOC/S
www.editions-docis.com

La loi du 20 juillet 2011 et les décrets d'application du 30 janvier 2012 ont profondément modifié les règles régissant l'organisation et le fonctionnement de la Santé au travail. Les objectifs majeurs de cette réforme, ainsi que les changements apportés à l'organisation et à la gouvernance des Services, à leurs missions, aux différents acteurs de la Santé au travail, aux nouvelles catégories de salariés surveillés, aux examens médicaux et aux obligations des employeurs, ont amené les Editions Docis à rédiger une nouvelle édition de la brochure "Rôle et responsabilités des employeurs".

Cette dernière édition, entièrement réécrite, intègre toutes les modifications apportées par la récente réglementation. Une large diffusion auprès des employeurs adhérents de votre Service leur permettra de connaître les nouvelles orientations de la Santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs, le fonctionnement des Services et enfin, leur rappellera l'essentiel de leurs obligations dans les entreprises dont ils ont la responsabilité.