

LE CHIFFRE À LA UNE 6000 €

C'est le montant de l'aide accordée par l'Etat pour l'embauche d'alternants au titre de la première année d'exécution du contrat. Le Ministère du Travail vient de mettre à jour son guide pratique des aides aux contrats en alternance le 26 janvier dernier pour mettre en avant ce dispositif.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

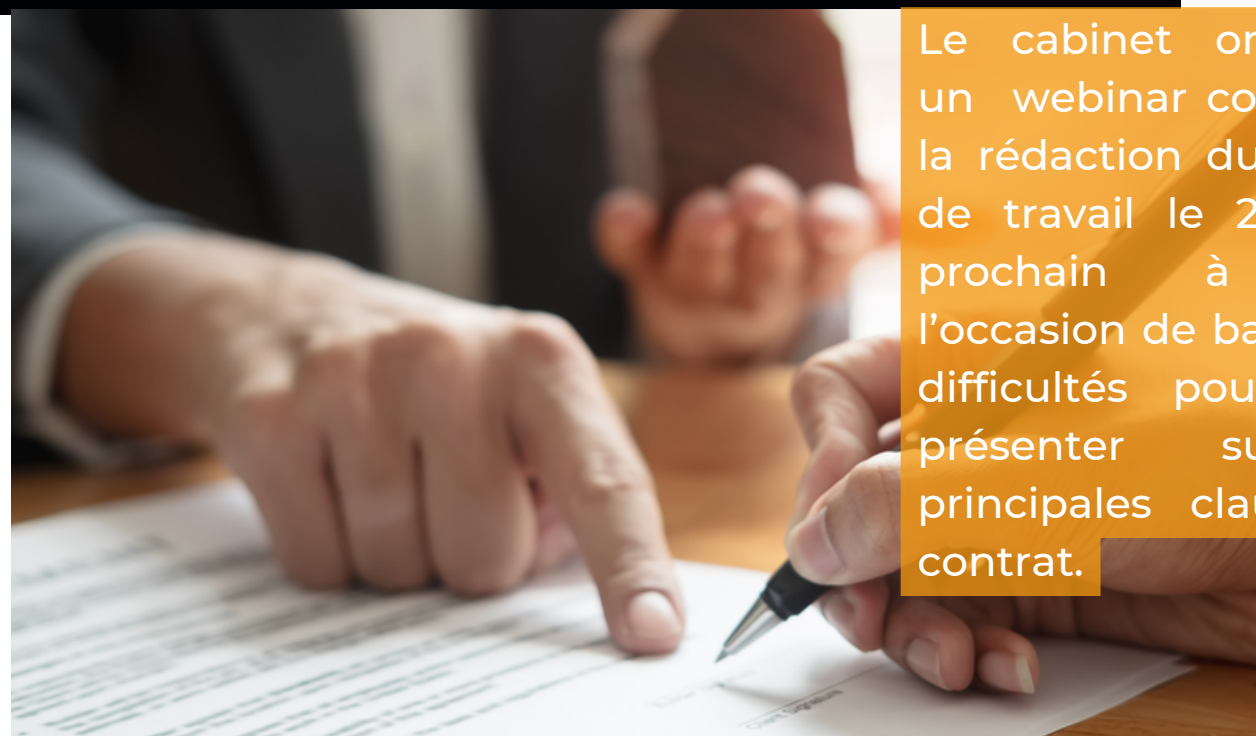
CUMUL CONTRAT DE TRAVAIL ET MANDAT SOCIAL ET DROITS AU CHÔMAGE

Lorsqu'un dirigeant de société est licencié, celui-ci ne peut prétendre aux allocations chômage qu'à la condition de démontrer qu'il exerçait des fonctions techniques distinctes de son mandat social. A cette fin, France Travail (anc. Pôle emploi) adresse un formulaire à l'intéressé pour déterminer s'il est éligible aux allocations. En cas de décision de refus, le litige peut être porté devant le Tribunal judiciaire qui va vérifier les conditions dans lesquelles se sont déroulées les relations de travail. Plusieurs indices sont retenus par les juges pour retenir l'existence d'un cumul mandat social / contrat de travail : chronologie entre le début et la fin du mandat par rapport au contrat de travail, nature de la rémunération versée, existence d'un lien de subordination.

Si vous êtes dirigeant, nous sommes à votre disposition pour étudier votre situation au regard de l'assurance chômage et vous accompagner pour que vous puissiez jouir de vos droits.



L'ACTU DU CAB'

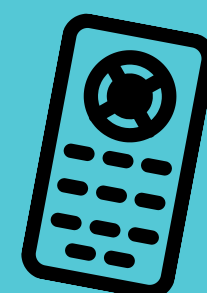


Le cabinet organisera un webinar consacré à la rédaction du contrat de travail le 21 février prochain à 9h30. l'occasion de balayer les difficultés pouvant se présenter sur les principales clauses du contrat.

L'INFO DE LA SEMAINE

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE F/H

Les entreprises de plus de 50 salariés ont jusqu'au 1er mars pour publier les résultats de chaque indicateur de l'index et la note globale obtenue sur 100. Cette publication doit en principe se faire sur le site internet de l'entreprise ou, si elle n'en dispose pas, les résultats doivent être communiqués aux salariés par tout moyen. Ces résultats doivent également être transmis au CSE via la BDESE, ainsi qu'à l'inspection du Travail.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-L'employeur peut après l'abandon d'une procédure disciplinaire, décider d'affecter un salarié sur un autre établissement en mettant en œuvre la clause de mobilité figurant à son contrat de travail dès lors que cela poursuit l'intérêt de l'entreprise. En l'occurrence, cette décision faisait suite à la réitération de réclamations de clients se plaignant du comportement agressif et intransigeant de l'intéressé et faisant état d'une ambiance dégradée sur le site où il était affecté. Selon la Cour de cassation, la clause avait été mise en œuvre en raison de contraintes organisationnelles et commerciales et le refus réitéré du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation rendait impossible la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc. 6 décembre 2023, n°22-21.676*).

-La violation de la clause de non-concurrence ne permet plus au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause même après la cessation de sa violation. En l'espèce, le salarié avait eu une activité concurrentielle pendant une période de 6 mois et avait obtenu la condamnation de l'employeur à payer le reliquat de la contrepartie financière au titre de la période pendant laquelle il avait respecté la clause, ce que censure désormais la Cour de cassation (*Cass. soc., 24 janvier 2024, n°22-20.926*).

-Une proposition d'avenant vaut promesse unilatérale de contrat de travail lorsqu'elle mentionne l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction et qu'un délai est laissé au salarié pour prendre position. Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut pas se rétracter et la levée de l'option par le salarié emporte conclusion du contrat (*Cass. soc., 17 janvier 2024, n°21-25.029*).