

Cabinet CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Février 2016

DECOUVREZ LA PRIME EMBAUCHE PME

A partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, les embauches réalisées par les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une prime trimestrielle de 500 € durant les 2 premières années du contrat, soit 4 000 € au total.

Pour quelles entreprises ?

« Embauche PME » s'adresse :

- aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 personnes
- qui embauchent un salarié payé jusqu'à 1,3 fois le Smic,
- quels que soient leurs statuts (SA, associations, groupements d'employeurs...).

Pour quel type de recrutement ?

Le bénéfice de l'aide financière est réservé à l'embauche d'un salarié en :

- CDI,
- CDD de 6 mois et plus,
- transformation d'un CDD en CDI,
- contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.
-

Quel est le montant de la prime ?

La prime est versée à l'échéance de chaque période trimestrielle, à raison de 500 € par trimestre. Pour les contrats qui durent au moins deux ans, l'aide financière atteindra donc 4 000 €.

Est-ce cumulable avec d'autres aides ?

Cette prime est cumulable avec les autres dispositifs existants :

- réduction générale bas salaire
- pacte de responsabilité et de solidarité
- crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)
- contrat de professionnalisation
- aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)
- aides des collectivités territoriales
- aides de l'Agefiph
- aides au poste versées aux entreprises adaptées
- exonérations de cotisations LODEOM et LOPOM (Départements d'outre-mer)

Comment en faire la demande ?

En ligne : www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme
Ensuite, il faut actualiser les informations tous les trimestres.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Vers un renforcement des pouvoirs de l'Inspection du travail :

Loi 2015-990 du 6-8-2015, art. 261 et 280, IV et V : JO 7

La loi " Macron " ouvre à l'inspection du travail l'accès aux locaux d'hébergement des travailleurs et autorise le Gouvernement à réformer par ordonnance les missions et pouvoirs de contrôle de cette administration

■ Document de l'employeur sur le PSE et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements :

Décret 2015-1637 du 10-12-2015 : JO 12

Pour les procédures de licenciement engagées depuis le 13-12-2015, le document unilatéral de l'employeur sur le PSE pourra mettre en œuvre les critères d'ordre des licenciements dans un périmètre inférieur à l'entreprise, mais au moins égal aux zones d'emploi de l'Insee.

■ Licenciement économique et reclassements à l'étranger : comment procéder :

Décret 2015-1638 du 10-12-2015

Une nouvelle procédure de reclassement dans les établissements situés à l'étranger des entreprises et groupes internationaux s'applique depuis le 13 décembre 2015.

■ Les salariés informés de la vente de leur entreprise à compter du 1er janvier 2016 :

Décret 2015-1811 du 28-12-2015 Décret 2016-2 du 4-1-2016

Deux décrets tirent les conséquences des modifications apportées par la loi Macron au dispositif d'information des salariés en cas de cession de leur entreprise, permettant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif au 1er janvier 2016.

■ Le compte personnel de prévention de la pénibilité est finalisé :

Décrets 2015-1885 et 2015-1888 du 30-12-2015 : JO 31 Arrêtés des 11, 29 et 30-12-2015 : JO 31

Report au 1-7-2016 de l'entrée en vigueur des 6 derniers facteurs de pénibilité, modalités de déclaration des risques par l'employeur et conditions d'homologation des référentiels professionnels sont les principales mesures issues des derniers textes d'application du dispositif de prévention de la pénibilité.

■ Le dossier médical personnel devient le dossier médical partagé :

Loi 2016-41 du 26-1-2016 art. 96 : JO 27

Afin d'améliorer la prise en charge coordonnée des malades, plusieurs modifications sont apportées au dispositif du dossier médical personnel, renommé dossier médical partagé, pour en accélérer le déploiement.

■ La liste des zones touristiques internationales est complétée :

Arrêtés du 5-2-2016 : JO 7

L'ouverture des magasins le dimanche et la mise en place du travail en soirée sont désormais possibles dans certaines zones touristiques internationales situées en dehors de Paris.

■ CCN commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire : un nouveau forfait jours

Avenant n° 52, 17 sept. 2015 (déposé 26 nov. - BO/CC 2015/50, janv. 2016)

Le plafond annuel de jours travaillés, fixé à 216 jours, est porté à 229 jours en cas de renonciation par le salarié à une partie de ses jours de repos. Les jours de travail supplémentaires font alors l'objet d'une majoration de salaire d'au moins 15 %.

■ LA JURISPRUDENCE :

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Récupérer à la poubelle des denrées alimentaires périmées n'est pas voler

Cass. Crim. 15-12-2015 no 14-84.906

Un salarié d'un magasin d'alimentation s'appropriant des marchandises périmées dans les poubelles de son employeur se rend-il coupable de vol ?

Pour la chambre criminelle de la Cour de cassation la réponse est négative : à partir du moment où les marchandises appréhendées par le salarié, qui n'étaient plus commercialisables, ont été retirées de la vente et mises à la poubelle dans l'attente de leur destruction, l'employeur a manifesté son **intention de les abandonner**. Il en résulte que le **délit de vol**, défini à l'article 311-1 du Code pénal comme la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui, n'est pas caractérisé.

LE DROIT DE PROPRIETE S'ARRETE DONC A LA PUBELLE ...

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Les mails du salarié issus de sa messagerie personnelle sont un mode de preuve illicite

Cass. Soc. 26-1-2016 n° 14-15.360

La Haute Juridiction précise que des messages électroniques provenant de la **messagerie personnelle du salarié, distincte de la messagerie professionnelle** dont il dispose pour les besoins de son activité, doivent nécessairement être écartés des débats, leur production en justice portant atteinte au **secret des correspondances**.

L'enjeu était ici la recevabilité d'un mode de preuve devant le juge prud'homal. Mais on peut déduire de cette décision que, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, l'intrusion de l'employeur dans la messagerie personnelle du salarié est illégitime. Seul est admis un contrôle de sa messagerie professionnelle, dans les conditions précédemment rappelées.

FAITES ATTENTION ...

■ Est nulle la rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral

Cass. Soc. 29-1-2016 n° 14-10.308

Dans cette affaire, les juges du fond, dont la solution est approuvée par la Cour de Cassation, ont constaté que le salarié avait connu un épisode de harcèlement moral propre à l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle. Cet élément était suffisant à lui seul pour rendre **nulle la convention de rupture** signée entre les parties pour vice du consentement et faire produire en conséquence à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ATTENTION AU CONTEXTE DANS LEQUEL S'INSCRIT UNE TELLE RUPTURE !

■ Un salarié qui subtilise des documents de l'entreprise pour en faire des copies peut être licencié

Cass. Soc. 8-12-2015 n°14-17.759

Repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui s'empare de bulletins de paie appartenant à l'entreprise et le concernant mais dont il n'avait plus les originaux, pour en faire des copies destinées à être produites en justice.

CETTE FERMETE AVEC UN SALARIE EST ETRANGE ...

■ **Un chauffeur routier ne peut pas travailler accompagné de ses proches**

Cass. Soc. 13-1-2016 n°13-28.307

En l'espèce, un chauffeur routier persistait à se faire accompagner de son fils lors de ses missions malgré un **avertissement** de l'employeur. Ce manquement constitue bien une faute grave, particulièrement, comme le souligne la Cour de cassation, au regard des **conséquences catastrophiques** qu'un accident pourrait avoir.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE

HYGIENE ET SECURITE

■ **L'employeur doit veiller à ce que le salarié soit effectivement soumis à l'examen médical d'embauche**

Cass. Crim. 12-1-2016 n° 14-87.695

En l'espèce, la société exerçait notamment une activité de marketing téléphonique et de distribution de prospectus pour laquelle elle employait des salariés pour de très courtes périodes. L'employeur faisait valoir l'impossibilité reconnue par le service de santé d'organiser les visites médicales pendant ce laps de temps. Mais pour la Cour de cassation, cette impossibilité matérielle ne le dispense pas d'assurer l'effectivité des examens médicaux. Une exception à l'obligation d'une visite d'embauche est toutefois prévue par l'article D 4625-22 du Code du travail pour les **salariés saisonniers** recrutés pour une durée inférieure à 45 jours.

L'employeur ne peut donc s'exonérer de sa responsabilité pénale pour défaut de visite médicale d'embauche, même s'il a procédé à la déclaration préalable à l'embauche.

PENSEZ-Y !!

STATUTS PARTICULIERS

■ **Travail dissimulé : des autoentrepreneurs trop dépendants pour être vrais**

Cass. Crim. 15 décembre 2015 n° 14-85.638

Dans cette affaire, une entreprise de prospection téléphonique employait ses **anciens salariés** en qualité d'autoentrepreneur, tout en leur faisant poursuivre leur activité dans les mêmes conditions.

Ainsi, ces « autoentrepreneurs » travaillaient exclusivement pour le compte du même « donneur d'ordre », dans le cadre d'un contrat type commun à tous et selon des conditions imposées par ce dernier.

Les **modalités d'exécution de leur travail** leur étaient imposées par l'entreprise, notamment au regard de l'obligation de respecter l'utilisation d'un listing des clients potentiels à démarcher ainsi qu'une procédure commerciale précisément définie à l'avance. De surcroît, c'est l'entreprise qui établissait elle-même les factures dont elle était débitrice à l'égard des autoentrepreneurs.

Pour les **juges du fond**, dont la solution est approuvée par la chambre criminelle de la Cour de cassation, il résulte de tous ces éléments que, sous couvert du statut d'autoentrepreneurs, ces derniers fournissaient en réalité, pour l'employeur, des prestations dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à son égard.

L'employeur ayant détourné de son objet le statut d'autoentrepreneur, uniquement dans le but d'échapper au paiement des charges sociales patronales et salariales, le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié était donc constitué dans tous ces éléments, tant matériels qu'intentionnels.

QUAND ON JOUE AVEC LE FEU ON FINIT PAR SE BRULER ...