

SOMMAIRE

ACTUALITES

JURISPRUDENTIELLES

Maladie et temps de travailP.1

TESE – Pas d'écrit = CDI !P.1

Congé Parental – Prolongation –
Faute GraveP.1

Contrôle URSSAFP.2

Préjudice AutomatiqueP.2

ACTUALITES

SOCIALES

Edito.P.3

Elections professionnellesP.3

Détachement des salariésP.3

Entretien et arrêt maladieP.3

Nullité de la clause de non
concurrence.....P.3

Que répondre à mes salariés sur les
droits personnels au chômageP.4

Pénibilité au travail : Quels sont les
nouveaux facteurs ? P.5



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

1) Maladie et temps de travail

Les périodes de maladie ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif (sauf maladies professionnelles) pour le calcul des congés payés. Le code du travail n'est à ce titre pas conforme à la directive 2003-88 et l'état Français vient d'être condamné à payer des dommages et intérêts à un salarié.

Il faut rappeler qu'une directive n'est pas opposable directement en droit Français.

Cette condamnation préfigure probablement une évolution législative à court terme.



2) TESE – Pas d'écrit = CDI !

Le Titre Emploi Service Entreprise (TESE) permet à la fois d'établir un contrat de travail et réaliser la déclaration unique d'embauche.

Dans une précédente lettre nous rappelions la nécessité de bien respecter toutes les mentions inhérentes au contrat à temps partiel sous peine de requalification en temps plein.

La Cour de Cassation ajoute que l'employeur doit justifier avoir remis le TESE au salarié faute de quoi le contrat est automatiquement un CDI sans période d'essai ! (Soc 3 Mai 2016).

3) Congé Parental – Prolongation – Faute Grave.

Le salarié en congé parental peut prolonger ce congé sous réserve d'avoir prévenu son employeur au moins 1 mois à l'avance. A défaut et en l'absence de retour du salarié, celui-ci est alors en absence injustifiée et il s'expose à un licenciement pour faute grave (soc 3 Mai 2016).



4) Contrôle URSSAF

Une URSSAF ne peut engager des contrôles que dans sa circonscription géographique, sauf à avoir obtenu une délégation de l'URSSAF géographiquement compétente. En l'absence de délégation le contrôle est nul et les redressements notifiés doivent être annulés (soc 4 Mai 2016).

5) Préjudice Automatique – C'est terminé !

La Cour de Cassation, par une série d'arrêt du premier semestre 2016, met un terme à la notion de situation « causant nécessairement un préjudice » au salarié. La Cour de Cassation considère désormais en effet qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve de son préjudice (Cass. Soc., 13 avril 2016, Cass. Soc., 25 mai 2016).

Le salarié doit désormais rapporter la preuve du préjudice qu'il allègue, les juges du fond ne pouvant accorder des dommages et intérêts forfaitaires.

6) Délégué Syndical: Formalité pour renoncer au mandat.

La cour de Cassation précise que si un salarié peut démissionner /renoncer à son mandat de délégué syndical (par extension de RSS), pour être valide, cette démission doit être notifiée au syndicat ayant nommé le salarié. A défaut, le mandat reste valide et le salarié peut continuer à se prévaloir de protection (soc 6 avril 2016).

En conséquence, en cas de démission de mandat, il convient d'inviter le salarié à justifier de l'envoi d'une copie de la lettre à l'organisation syndicale qui l'avait nommé.



7) Annulation des élections, quid des mandats ?

Depuis 2008 les mandats de DS et RSS sont liés aux élections. Le Cour de Cassation vient de préciser qu'en cas d'annulation des élections, les DS et RSS qui ont été nommés après ces élections voient leur mandat maintenu le temps de l'organisation des nouvelles élections (soc 11 mai 2016).

*Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés*



EDITO

La « Loi Travail », qui contient une multitude de mesures réformant le code du travail, vient d'être publiée, le 9 août 2016.

Nous vous exposerons les principales d'entre elles dans notre prochaine lettre sociale.

Nouveau chiffre :

7 %, c'est le nouveau taux du CICE annoncé pour 2017 (au lieu de 6 %), à suivre...

1/ Jurisprudence

1) Elections professionnelles

Le scrutin est valide que les urnes utilisées soient opaques ou transparentes. Quelle que soit la couleur des urnes, qu'elles soient transparentes ou opaques, cela ne remet pas en cause la validité de l'élection professionnelle
Cass. Soc. 24 mai 2016.

2) Détachement des salariés.

Un arrêté fixe les nouveaux formulaires de déclaration de détachement à utiliser à compter du 15 juin 2016

Arrêté du 22 avril 2016, JO du 25 mai.

3) Entretien et arrêt maladie ?

Les juges confirment leur position : un entretien préalable peut se tenir durant un arrêt maladie du salarié concerné sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cass. Soc. 6 avril 2016

4) Nullité de la clause de non-concurrence

Les juges reviennent sur leur décision antérieure : quand le salarié démontre la nullité de la clause de non concurrence de son contrat de travail, il doit démontrer avoir subi un préjudice pour en demander réparation
Cass. Soc; 25 mai 2016



11/ Que répondre à mes salariés sur les droits personnels au chômage ?

Vous souhaitez rompre le contrat qui vous lie à votre salarié et votre salarié vous interroge sur ses éventuels droits à l'assurance chômage ?

Sachez qu'il existe un simulateur de calcul.

Le site « service public.fr » renvoie sur le site de POLE EMPLOI sur lequel la personne doit saisir ses identifiants.

Il existe également d'autres sites qui permettent d'estimer les allocations de chômage.

Attention toutefois à ne jamais vous engager sur ce type d'estimation : tout dépend de la situation personnelle et antérieure de votre salarié qui est prise en compte dans le cadre des « droits rechargeables ».

De plus, en cas de fausse information, les conséquences peuvent, notamment, entraîner l'annulation d'une rupture conventionnelle signée avec un salarié et la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec versement des indemnités correspondantes !

(Cass. Soc 5 novembre 2014)



The screenshot shows the Service-Public.fr website interface. At the top, there is a navigation bar with categories like 'Papiers - Citoyenneté', 'Famille', 'Social - Santé', 'Travail', 'Logement', 'Transports', 'Argent', 'Justice', 'Étranger', and 'Loi'. Below this is a search bar with the placeholder text 'ex. : Passeport, mairie de Montreuil, acte de naissance...'. The main content area features the title 'Simulation du montant des allocations chômage' and a button labeled 'Accéder au service en ligne'. A sidebar on the right contains the text 'Pour toute explication, consu pratiques : PARTICULIERS Allocation chômage d'aide au retou'.

III/ Pénibilité au travail : Quels sont les nouveaux facteurs ?

La pénibilité est caractérisée par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié.



En tant qu'employeur, vous êtes tenu d'identifier les postes de votre entreprise soumis aux facteurs de pénibilité suivants :

Depuis le 1^{er} janvier 2015, 4 facteurs de pénibilité au travail sont entrés en application :



A compter du 1^{er} juillet 2016, 6 nouveaux facteurs de risques entrent en

	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges lourdes	Lever ou porter des charges d'au moins 15 kgs	600 heures par an
	Tirer ou pousser des charges d'au moins 250 kgs	
	Se déplacer, prendre au sol ou à hauteur située au-dessus des épaules des charges d'au moins 10 kgs	
	Tonnage quotidien cumulé de 7,5 tonnes	120 jours par an
Postures pénibles	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules	900 heures par an
	Position accroupie ou à genoux	
	Position du torse fléchi à 45° et plus	
	Position du torse en torsion à 30° et plus	
Vibrations mécaniques	Vibrations de 2,5 m/s ² transmises aux mains ou aux bras*	450 heures par an
	Vibrations de 0,5m/s ² transmises à l'ensemble du corps* *Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures	
Agents Chimiques Dangereux	Seuil défini pour chaque agent par arrêté du 30 décembre 2015 en prenant en compte les caractéristiques des produits, la durée d'exposition et les mesures de protection.	
Températures extrêmes	Salarié exposé à une température inférieure ou égale à 5°C ou égale ou supérieure à 30°C	900 heures par an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an



Vous devez nécessairement vous interroger sur la situation de vos salariés au regard de l'ensemble de ces critères pour établir votre document unique d'évaluation des risques professionnelle (DUERP).

Nous vous rappelons que l'évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés.

PENIBILITE ET COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION :

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité donne lieu à l'inscription d'un point sur le compte. Ces points sont doublés en cas de pluri-exposition. Les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 bénéficient également d'un régime dérogatoire. Les points cumulés sur le compte peuvent être utilisés par le salarié à tout moment pour accéder à une formation professionnelle, réduire son temps de travail, ou anticiper un départ à la retraite. Pour permettre l'attribution de ces points, il appartient aux employeurs d'effectuer une déclaration annuelle par le biais de la N4DS mentionnant le ou les facteurs d'exposition ainsi que la période d'exposition pour chaque salarié.



La mise en place de ce compte vous amène également à acquitter des cotisations annuelles supplémentaires :

- une cotisation de base de 0,01% des rémunérations, due par tous les employeurs à l'exception des particuliers employeurs (à partir de 2017) ;
- Une cotisation additionnelle, due par les entreprises employant des salariés exposés, égale à 0,1% des rémunérations des salariés exposés, puis 0,2% à partir de 2017. En cas de pluri-exposition, la cotisation additionnelle est doublée.

Nous tenons à vous alerter sur le fait que les Caisses de retraite pourront, dans un délai de 3 ans, procéder à des contrôles. En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations et le nombre de points seront régularisés. Egalement, une pénalité financière pourra être prononcée dans la limite de 50% du Plafond Mensuel de Sécurité sociale au titre de chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée.



*Eric CORTEVILLE- Responsable service social
Groupe PTBG*



invitation



Michel COLLIN, Président de la CCI Caen Normandie
Jean-Pascal THOREL, Président de PTBG et Associés
Jean-Marc BUCHET, Président d'Aliud
Gérard LISSOT, Président de NCI

ont le plaisir de vous inviter à une rencontre professionnelle sur le thème

(RE)CONQUÉRIR LA CROISSANCE EN PME

MARDI 18 OCTOBRE 2016 de 17h30 à 21h
à la CCI Caen Normandie

Rencontres et partages d'expériences
Stratégie pragmatique et solutions de financements

PLACES LIMITÉES | Inscriptions sur internet avant le 9 octobre

AU PROGRAMME | Conférence introductive, table-ronde, partage d'expériences de dirigeants aux profils variés, cocktail et forum d'échanges avec les intervenants.

Inscription en ligne sur notre site
www.ptbg.fr



CCI CAEN NORMANDIE
1 rue René Cassin
14280 Saint-Contest

Votre adresse électronique est conservée dans le but de diffuser de l'information qualifiée. Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition pour motifs légitimes, par ce formulaire. Si vous ne souhaitez plus recevoir de message : Merci de nous en informer par retour de courriel ou par ce formulaire



AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL
EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
Mathias PELLETIER
Natacha MESNILDREY
François DINEUR

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr



SALMON
& Associés
AVOCATS

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com



Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selar.salmon@altajuris-caen.com