

ACTU SOCIALE

N° 47

Sommaire

I - Travaux dangereux : dérogation applicable aux apprentis mineurs dans le privé ..	2
II - Fin de contrat : rappel des documents à fournir	3
III - Régime social des cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés.....	5
IV - Point de jurisprudence	6
V - Recrutement.....	9

Contact :

Aurélië BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I - Travaux dangereux : dérogation applicable aux apprentis mineurs dans le privé

Une [instruction interministérielle](#) du 7 septembre 2016 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux interdits pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans, dans le secteur privé, a été publiée pour [présenter les modifications introduites par les décrets parus en 2015](#) (décrets n° 2015-443 et n° 2015-444 datés du 17 avril 2015).

L'autorisation de dérogation accordée par l'inspecteur du travail a été remplacée par une simple déclaration de dérogation qui est valable trois ans. Ces deux décrets assouplissent la procédure d'affectation des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux réglementés (en raison de leur dangerosité) et à des travaux en hauteur.

✓ Quels sont les mineurs concernés ?

- les apprentis et les jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les stagiaires de la formation professionnelle ;
- les élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique ;
- les jeunes accueillis dans les établissements et services sociaux ou médico-sociaux.

À l'inverse, les jeunes en DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) ne peuvent pas bénéficier d'une dérogation pour effectuer des travaux réglementés, tout comme les collégiens et les lycéens en filière générale.

✓ Les travaux autorisés pour les mineurs :

L'instruction rappelle les catégories de travaux qui restent interdits aux travailleurs de moins de 18 ans (amiante, exposition aux agents biologiques, démolition, abattage des animaux...), ceux qui sont interdits mais qui peuvent faire l'objet d'une dérogation depuis le 2 mai 2015 et ceux qui sont autorisés et non soumis à une déclaration de dérogation.

Elle comprend également des précisions sur la déclaration de dérogation que les employeurs et les chefs d'établissement doivent déposer auprès de l'inspection du travail. La liste des éléments à tenir à la disposition de l'inspection du travail est également mentionnée.

✓ Dérogations permanentes

Par ailleurs, des dérogations individuelles permanentes peuvent être accordées pour les mineurs sans autorisation de l'inspection du travail telles que :

- les titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;
Ils peuvent être affectés à des travaux réglementés, dans la mesure où ces travaux correspondent à l'activité professionnelle qu'ils exercent et où le médecin du travail ou le médecin chargé de leur suivi émet un avis favorable ;
- les jeunes habilités à être affectés à des travaux électriques, dans les limites de cette habilitation ;
- les mineurs titulaires d'une autorisation de conduite et formés à cet effet, afin de conduire des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au lavage, sous réserve de leur aptitude médicale ;
- les jeunes affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

II - Fin de contrat : rappel des documents à fournir

Quels que soient la nature du contrat de travail et le motif de la rupture, vous devez remettre obligatoirement à votre salarié plusieurs documents de fin de contrat.

À l'expiration du contrat de travail, (CDI ou CDD) quel que soit le motif de la rupture, et même si celle-ci intervient au cours de la période d'essai, vous remettez à votre salarié pour lui permettre de justifier de son activité à votre service :

✓ Le certificat de travail

Le certificat de travail doit être délivré par l'employeur à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non. Il est tenu à la disposition du salarié dans l'entreprise ou lui est remis avec le dernier bulletin de salaire.

Il permet au salarié de prouver qu'il est libre de tout engagement et de postuler ainsi auprès d'un autre employeur. Il lui permet également de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi.

Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le maintien du contrat complémentaire santé et des garanties de prévoyance (risques décès, incapacité de travail, invalidité) pendant toute la période de chômage si le salarié en bénéficie dans la limite de 12 mois.

En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur peut être condamné par le tribunal de police d'une contravention de 4e classe (amende de 750 € maximum pour une personne physique ou de 3 750 € pour une personne morale).

Le certificat daté doit être obligatoirement **signé par l'employeur ou son représentant mandaté**. Même s'il est possible de le faire sur papier libre, il est **recommandé de l'imprimer sur papier à en-tête** de l'entreprise, comportant les nom, adresse et raison sociale de l'employeur.

En cas de décès du salarié, qui entraîne la rupture du contrat de travail, l'employeur a toujours l'obligation de délivrer le certificat de travail aux ayants droit.

➤ **L'attestation employeur (Pôle emploi)**

À la rupture du contrat de travail, l'employeur doit compléter une attestation employeur (Pôle emploi) et en remettre un exemplaire papier au salarié pour qu'il fasse valoir ses droits à l'assurance chômage.

Cette attestation contient, notamment, des informations relatives à l'emploi occupé (durée, rémunération, motif de la rupture...). C'est à partir de ces informations que seront déterminés la durée et le montant de son indemnisation.

• **Comment l'obtenir ?**

Cela dépend du nombre de salariés dans l'entreprise :

- Jusqu'à 9 salariés, l'employeur peut s'adresser à l'agence Pôle emploi dont il dépend, ou la transmettre en ligne,
- À partir de 10 salariés, l'attestation doit obligatoirement être remplie en ligne sur le site de Pôle emploi dans l'espace Employeur.

Le nombre de salariés est calculé au 31 décembre précédant la fin du contrat ou à la date de création d'une nouvelle entreprise.

Si l'attestation est remise sous format papier, un exemplaire doit en être adressé immédiatement à Pôle emploi (Centre de traitement - BP 80069 - 77213 Avon cedex).

Pour les employeurs qui remplissent l'attestation en ligne, la transmission de l'exemplaire destiné à Pôle emploi est automatique.

➤ **Le reçu pour solde de tout compte**

Le reçu pour solde de tout compte est un document écrit reprenant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de rupture, indemnité de préavis et régularisation du salaire mensualisé).

Il est établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié avec le dernier bulletin de salaire.

Le salarié est libre de signer ou non le reçu. S'il refuse de le signer, cela n'a aucune conséquence. L'employeur ne peut notamment pas soumettre le versement des sommes dues lors de la rupture, à la signature du reçu par le salarié.

Le salarié, en signant le reçu pour solde de tout compte, reconnaît, avoir perçu l'intégralité des sommes qui y sont mentionnées.

Ce document a un effet libératoire. Si les conditions de validité sont respectées, le salarié qui ne le dénonce pas par lettre recommandée, dans les 6 mois qui suivent sa signature, ne peut plus par la suite contester en justice les sommes qui y sont mentionnées.

III - Régime social des cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés.

Lors de certains événements, notamment à l'occasion de Noël, les comités d'entreprises ou les employeurs peuvent remettre aux salariés des bons d'achat ou des chèques- cadeaux.

La Cour de cassation considère que ces bons d'achat sont soumis à cotisations, cependant il existe deux tolérances :

- l'une, soumise à conditions, porte sur les bons d'achat et cadeaux : les règles varient selon que le montant des bons attribués sur l'année dépasse ou non 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 161 euros par salariés en 2016 ;
- l'autre, beaucoup plus souple, se rapporte aux chèques-livres, chèques disques et chèques-culture.

Sont exonérés de cotisations les bons d'achat et cadeaux :

- En relation avec un événement précis comme le mariage, le PACS, les naissances, la retraite, la fête des pères et des mères, la Sainte Catherine, la saint Nicolas, le Noël des salariés et celui des enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile considérée et la rentrée scolaire.
- D'une utilisation déterminée, en relation avec l'évènement. Le bon dans ces cas-là doit mentionner la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Ce bon ne peut être échangé contre des denrées alimentaires ou du carburant, sauf produits alimentaires non courants de luxe ayant un caractère festif avéré.

Des conditions d'âge sont posées à l'occasion de la sainte Catherine et de la Saint Nicolas (26 et 30 ans).

S'agissant des événements concernant les enfants, le bon d'achat doit permettre l'achat de bien destinés aux enfants et en relation avec cet événement comme des fournitures, des vêtements à la rentrée ou encore des jeux à Noël.

Le seuil de valeur conforme aux usages, à savoir 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 161 euros en 2016, s'entend par évènement et par année civile.

Il est à noter que :

- lorsque les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, ce seuil est fixé pour chacun d'eux ;
- à Noël, ce plafond est de 5% par enfant et par salarié ;
- pour une rentrée scolaire, le seuil est de 5% par enfant.

Chèques-lire, chèques-disque et chèques-culture

Les chèques-lire sont exonérées totalement de cotisations, de CSG et CRDS, tout comme les chèques-disques et les chèques-culture (lettre circulaire ACOSS 2004 – 144 du 27 octobre 2004).

Pour être exonérés, les chèques-culture doivent respecter des conditions d'attribution et d'utilisation (lettre circulaire ACOSS 2006-124 du 14 décembre 2006), ils doivent notamment financer des biens ou prestation de nature culturelle et être utilisés conformément à leur objet.

Par précaution, il vaut mieux pour que l'exonération puisse jouer, mentionner de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

IV - Point de jurisprudence

1. Formation : deux formations en 8 ans ce n'est pas suffisant

Dans un arrêt du 5 octobre 2016, la Cour de cassation confirme le versement de 6000 euros de dommages et intérêts à une salariée qui n'avait suivi que deux formations en 8 ans de présence dans l'entreprise.

Pour rappel, selon l'article L.6321-1 du code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail mais il doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans cette affaire, une salariée, agent de fabrication, est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. En 8 ans de présence dans l'entreprise, elle n'a suivi que deux formations, l'une sur la sécurité incendie du bâtiment et l'autre sur l'hygiène et la qualité.

Selon la Cour d'appel, la salariée titulaire d'un BTS aurait dû sur une durée aussi longue bénéficier d'autres formations.

Cet arrêt de la Cour de cassation vient confirmer une décision de Cour d'appel accordant des dommages et intérêts à une salariée pour manquement de l'employeur à ses obligations prévues à l'article L.6321-1 du code du travail.

Ce manquement de l'employeur à ses obligations résultant des dispositions de l'article L6321-1 du code du travail avait eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle. (*Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-13.594*)

2. Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse – conformité avec la constitution

Saisi en juillet 2016 par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), le Conseil Constitutionnel déclare conformes à la Constitution les dispositions du code du travail prévoyant qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge octroie aux salariés d'une entreprise d'au moins 11 salariés une indemnité d'au moins six mois de salaires, alors que cette indemnité minimale n'est pas applicable dans les entreprises de moins de 11 salariés.

À l'occasion d'un litige relatif à un licenciement économique, un employeur avait soulevé la question de la constitutionnalité de la règle des 6 mois minimum de salaire, notamment au regard du principe d'égalité devant la loi et de la différence faite entre les entreprises au regard de leur effectif.

En pratique, l'employeur espérait faire tomber cette disposition, pour retomber sur l'indemnisation en fonction du préjudice subi.

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 13 octobre 2016. La distinction opérée par le code du travail entre les entreprises de moins de 11 salariés et les entreprises de 11 salariés et plus est justifiée par un but d'intérêt général.

En limitant l'application du plancher indemnitaire de 6 mois de salaire aux seuls licenciements dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le législateur a entendu éviter de faire peser une charge trop lourde sur les entreprises qu'il a estimées économiquement plus fragiles (c'est-à-dire les entreprises de moins de 11 salariés), ce qui constitue un but d'intérêt général. Le Conseil en a déduit que, dans la mesure où les dispositions contestées ne restreignent pas le droit à réparation des salariés (en fonction du préjudice subi), le législateur pouvait limiter le champ d'application de ce plancher indemnitaire en retenant le critère des effectifs de l'entreprise (*Cons. Const. 13 octobre 2016, n° 2016-582 QPC*).

3. Renouvellement de CDD : l'acceptation du salarié doit avoir lieu avant le terme initialement prévu

La Cour de cassation incite encore une fois les employeurs à la prudence en cas de renouvellement de CDD mal géré, qui peut conduire à la requalification du contrat en CDI.

Dans cette affaire, après plusieurs CDD signés entre la Poste et une salariée, le litige porte sur le renouvellement du dernier CDD ayant pour terme le 31 décembre 2013. Ce contrat prévoit une clause de renouvellement mais les parties sont en désaccord sur la date d'acceptation de l'avenant de prorogation signé par la salariée. En effet, l'exemplaire de l'avenant de la Poste est daté du 28 décembre 2013 et celui de la salariée du 3 janvier 2014, alors que le renouvellement prenait effet au 1er janvier 2014. La salariée a donc demandé la requalification des CDD en CDI à cause de la date de signature postérieure au CDD.

En effet, le Code du travail prévoit que les conditions de renouvellement d'un CDD peuvent être précisées dans le contrat initial ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La Poste faisait de son côté valoir le fait que la date de signature de son exemplaire était antérieure au terme, et que la présence de la salariée au travail le jour suivant la fin du CDD initial prouvait qu'elle en avait accepté le renouvellement avant son terme.

La Cour de cassation donne tort à la Cour d'appel qui a soutenu les prétentions de la Poste, puisque la seule circonstance que la salariée avait travaillé après le terme du contrat à durée déterminée ne permettait pas de déduire son accord, antérieurement à ce terme, pour le renouvellement du contrat initial.

L'employeur n'ayant pas été en mesure de prouver l'acceptation de l'avenant avant terme, la requalification en CDI était fondée (*Cass. Soc. 5 octobre 2016 n° 15-17458*).

V - Recrutement

1. Offre d'emploi

Technico-Commercial en produits d'équipements industriels auprès des entreprises

Notre société est spécialisée dans la distribution de produits caoutchoucs et plastiques (tuyaux, gaines, flexibles, plaques, joints, courroies, etc.) et d'équipements de sécurité.

Pour assurer notre développement et promouvoir nos produits et services sur les départements 03 et limitrophes nous recherchons un technico-commercial terrain (H/F).

Vos missions :

Vous développez et gérez le portefeuille clients de la société sur sa zone géographique (1h30 maxi de votre domicile) par une prospection et un suivi en direct.

Aussi, vous prospectez et visitez les différents services donneurs d'ordres : maintenance industrielle, service ingénierie/méthodes, acheteurs, service sécurité..., permettant d'établir une relation pérenne avec ces acteurs de l'entreprise. Vous êtes force de proposition technique.

Vous assurez le suivi des devis réalisés pour vous assurer de leur transformation en commandes.

Vous travaillez en binôme avec une assistante commerciale sédentaire.

Vous êtes un acteur du développement de l'entreprise et vous mettez en œuvre tous les moyens pour atteindre les objectifs.

Profil :

- une expérience identique et réussie de 2 à 5 ans minimum dans un poste similaire
- être à l'aise avec la technique
- être organisé, rigoureux
- capacité à être autonome rapidement
- capacité permettant de dialoguer aussi bien avec des artisans qu'avec des entreprises du CAC40
- maîtrise de l'outil informatique

Diplôme :

- bac + 2 exigé

La formation technique aux produits sera assurée en interne.

Poste en CDI basé à Montluçon (03), à pourvoir en février 2016.

Salaire fixe plus primes sur objectifs

Comment postuler ?

Envoyer CV + lettre de motivation manuscrite + diplômes à l'adresse mail contact@ctcp.fr avant le 15 décembre 2016.

2. Demande d'emploi

Une entreprise est amenée à envisager le licenciement pour motif économique d'un de ses salariés

Un magasinier-monteur actuellement, de niveau II, Echelon 21, coefficient 160, statut employé à temps plein. Nous contacter si vous êtes intéressé par cette candidature.

oOo

L'équipe d'UCAPLAST vous souhaite de

