

ACTU SOCIALE

N° 49

Sommaire

I – GENERALISATION DE LA DSN : RAPPEL DE L'OBLIGATION D'INFORMATION DES SALAIRES	2
II - 5 ^{EME} SEMAINE DE CONGES PAYES : POINT SUR SON UTILISATION	2
III – AIDE A L'EMBAUCHE PME	4
IV – DENONCIATION DES INFRACTIONS ROUTIERES	5
V- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : MONTANTS EXONERES DES INDEMNITES DE RUPTURE	6
VI - POINTS DE JURISPRUDENCE	7
VII - RECRUTEMENT.....	9

Contact :

Auréliе BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – GENERALISATION DE LA DSN : RAPPEL DE L'OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIES

Pour rappel, le décret du 28 mars 2013 précise que « les employeurs informent leurs salariés sur les données accessibles dans le cadre de la déclaration sociale nominative. Cette information précise les conditions d'exercice du droit d'accès et du droit de rectification des données ». ([Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 – Article 6](#))

Le décret n'apporte aucune précision sur les modalités d'information des salariés.

En revanche, la CNIL souligne la nécessité que « les salariés soient clairement informés, de manière systématique et individuelle, notamment via l'envoi d'une information écrite individuelle, par courriel ou par courrier joint à leur fiche de paie par exemple ». (Délibération CNIL n°2012-403 du 15 novembre 2012)

Idéalement, il conviendrait de remettre en main propre contre décharge (ou par courrier) une note d'information à chaque salarié en l'annexant au bulletin de paie ou au contrat de travail (pour les nouveaux embauchés), afin de se ménager une preuve quant au respect de cette obligation.

Il est également préférable d'informer au préalable le comité d'entreprise sur le recours à la DSN et les modalités d'information des salariés.

Ainsi, dans le cadre de cette information du CE, il est possible de faire acter par ses membres sur le PV de la réunion qu'une note d'information sera jointe au bulletin de paie (pour ceux déjà présents au sein de la société) ou annexée au contrat de travail (pour les nouveaux embauchés).

A cet effet, il existe un projet de lettre d'information qui peut servir de support d'information aux salariés, téléchargeable sur le lien suivant :

<http://www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf>

II - 5^{ème} SEMAINE DE CONGES PAYES : POINT SUR SON UTILISATION

Les vacances de février ou de printemps sont souvent l'occasion pour les salariés de poser leur 5^{ème} semaine de congés payés. Plusieurs questions se posent alors pour l'employeur.

➤ Fermeture de l'entreprise par l'employeur pendant la 5^{ème} semaine

Pour tenir compte de la conjoncture économique ou d'une période de ralentissement de l'activité de l'entreprise, l'employeur peut décider de fermer son entreprise et prévoir que la 5^{ème} semaine sera prise pendant cette période de fermeture.

Un accord peut également prévoir d'office la fermeture sur une période déterminée. En l'absence d'accord, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel selon les articles L3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

L'employeur doit s'il souhaite fermer l'entreprise respecter le délai d'information des salariés sur les dates des congés, sous peine d'être condamné à rémunérer les salariés qui, ayant épuisé leurs congés, sont restés à sa disposition ([Cass. Soc., 25 février 1998](#)).

Si, au total, l'entreprise a fermé plus de 30 jours par an, l'employeur doit verser à son personnel une indemnité pour chacun des jours qui excède la durée légale du congé. *Attention, cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés ([Code du travail L. 3141-31](#)) et n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés ([Cass. Soc., 13 décembre 2006](#)). Sauf force majeure, cette obligation d'indemnisation s'applique quelle que soit la cause de l'allongement du congé, même s'il s'agit de circonstances extérieures à la volonté de l'employeur ([Cass., 16 juin 2010](#)).*

➤ Fractionnement de la 5^{ème} semaine

L'employeur peut attribuer la 5^{ème} semaine en deux ou plusieurs fois sans avoir besoin d'obtenir l'avis conforme des délégués du personnel ([Cass. ch. mixte, 10 décembre 1993](#)) et sans que l'accord des salariés soit nécessaire ([Cass. Soc., 7 décembre 1994](#)).

Il faut cependant veiller aux usages en vigueur dans l'entreprise, ceux-ci doivent être respectés.

Remarque : Le congé principal de quatre semaines ne peut être fractionné qu'avec l'accord du salarié. Son accord n'est pas nécessaire, en revanche, si le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement. **En outre, l'avis conforme des délégués du personnel n'est plus exigé depuis la loi du 10 août 2016 ([Code du travail L.3141-19](#)).**

➤ Accolement du reliquat de congés principal à la 5^{ème} semaine

Il est possible pour le salarié, après accord de l'employeur, d'accoler un reliquat de son congé principal à la cinquième semaine.

A défaut d'accord, le fractionnement (dans la limite de 12 jours ouvrables) du congé principal de 24 jours ouvrables ouvre droit pour le salarié à ([Code du travail L.3141-23](#)) :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- 1 seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, aucun congé supplémentaire n'est dû, pas plus lorsque les jours sont pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. De même, les jours de congés dus en plus des 24 jours ouvrables de congé principal ne sont pas concernés.

Ainsi le fractionnement de la 5^{ème} semaine, voir 6^{ème} semaine n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire.

Remarque : le droit à des jours de congés supplémentaires nait du seul fractionnement, peu importe qui, du salarié ou de l'employeur en a pris l'initiative ([Cass. Soc., 28 octobre 2009 et 13 janvier 2016](#))

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions ([Code du travail L.3141-21](#)). Le salarié peut également renoncer individuellement à ces jours supplémentaires. L'employeur doit, dans ce cas, pouvoir prouver l'accord du salarié, qui ne se présume pas.

III – AIDE A L'EMBAUCHE PME

L'aide à l'embauche pour les petites et moyennes entreprises est prolongée de 6 mois, pour les embauches réalisées jusqu'au 30 juin 2017.

➤ Calcul de l'effectif

Ce dispositif est réservé aux entreprises de moins de 250 salariés.

Pour les contrats dont le début d'exécution se situe sur le premier semestre 2017, l'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours des 12 mois de l'année 2016, des effectifs déterminés chaque mois.

Si l'entreprise est créée en 2016, la moyenne des effectifs est calculée sur les seuls mois d'existence de l'entreprise.

Enfin dans l'hypothèse d'une création d'entreprise en 2017, l'effectif est apprécié à la date de création.

➤ Modalités et montant de l'aide

Les employeurs peuvent demander le bénéfice de l'aide pour les embauches en contrat à durée indéterminée (ou en contrat déterminé d'au moins 6 mois), si la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 1,3 SMIC (soit 1 924.39 € par mois pour un salarié mensualisé à 35 heures par semaine).

Le contrat de travail doit commencer à être exécuté au plus tard au 30 juin 2017.

L'aide est d'un montant de 4 000 euros bruts sur deux ans (500 euros par trimestre) et se trouve proratisée en cas de temps partiel.

Pour pouvoir profiter de l'aide l'employeur doit faire une demande à l'agence de services et de paiement dans les 6 mois du début d'exécution du contrat. ([Décret 2016-1952 du 28 décembre 2016, JO du 30, texte 105](#))

IV – DENONCIATION DES INFRACTIONS ROUTIERES

La loi de modernisation de la justice du XXème siècle impose aux employeurs de dénoncer le salarié qui a commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise, sous peine de devoir acquitter une amende ([loi 2016-1547 du 18 novembre 2016, article 34, code de la route L.121-6 nouveau](#)).

Cette obligation est entrée en vigueur au 1 er janvier 2017.

➤ **Infractions concernées**

Cette mesure porte sur les infractions constatées par ou à partir d'appareils de contrôle automatiques homologués (ex : radar, vidéo-verbalisation) ([Code de la route L. 130-9 nouveau](#)).

Sont concernées selon l'article 121-6 du Code de la route les infractions sur :

- Le port d'une ceinture de sécurité homologuée dès lors que le siège qu'il occupe en est équipé prévu à l'article R. 412-1 du code de la route ;
- L'usage du téléphone tenu en main prévu aux premier, quatrième et cinquième alinéa de l'article R. 412-6-1 du code de la route ;
- L'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules prévu aux II et III de l'article R. 412-7 du code de la route ;
- L'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence prévus à l'article R. 412-8, au 9° du II de l'article R. 417-10 et à l'article R. 421-7 du code de la route ;
- Le respect des distances de sécurité entre les véhicules prévu à l'article R. 412-12 du code de la route ;
- Le franchissement et le chevauchement des lignes continues prévus aux articles R. 412-19 et R. 412-22 du code de la route ;
- Les signalisations imposant l'arrêt des véhicules prévues aux articles R. 412-30, R. 412-31 et R. 415-6 du code de la route ;
- Les vitesses maximales autorisées prévues aux articles R. 413-14, R. 413-14-1 et R. 413-17 ;
- Le dépassement prévu aux articles R. 414-4, R. 414-6 et R. 414-16 du code de la route ;
- L'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt prévu aux deuxièmes et quatrièmes alinéas de l'article R. 415-2 du code de la route ;
- L'obligation du port d'un casque homologué d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur, d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur prévue à l'article R. 431-1 du code de la route ;
- L'obligation, pour faire circuler un véhicule terrestre à moteur, d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile, prévue aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code des assurances et à l'article L. 324-2 du code de la route».

➤ **Communication de l'identité du salarié dans les 45 jours**

A compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur a 45 jours pour communiquer à l'autorité mentionnée sur l'avis, par LRAR ou de façon dématérialisée, l'identité l'adresse et la référence du permis de conduire de la personne physique qui conduisait le véhicule.

L'obligation de dénonciation pèse, de façon générale, sur la personne titulaire du certificat d'immatriculation ou détenant ce certificat. Elle est accomplie par son représentant légal.

Si l'employeur n'est pas en mesure de le faire en raison du vol de véhicule, d'une usurpation de plaque, d'immatriculation ou de tout autre cas de force majeure, il doit produire des justificatifs tels que :

- la copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou destruction du véhicule ou pour le délit d'usurpation de plaque d'immatriculation ;
- la copie de la déclaration de destruction du véhicule ou les copies de la déclaration de cession du véhicule et de son accusé d'enregistrement dans le système d'immatriculation des véhicules.

Remarque : Pour tout évènement de force majeure, l'employeur doit produire une déclaration motivée expliquant cet évènement, accompagnée le cas échéant de documents justificatifs.

➤ **Amende d'au plus 750 euros**

L'employeur qui, alors qu'il est titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule avec lequel l'infraction a été commise, ne communique pas l'identité du conducteur dans les 45 jours s'expose au paiement de l'amende prévue par les contraventions de 4^{ème} classe.

Son montant peut donc aller jusqu'à 750 euros ([Code pénal article 131-13](#)).

Cette contravention s'applique directement au dirigeant de l'entreprise et ne peut pas être prise en charge par l'entreprise. L'employeur devra également payer l'amende pour la contravention routière.

En cas de fausse déclaration, l'entreprise et son représentant légal s'exposent à des poursuites pénales.

([Arrêté ministériel du 15 décembre 2016, décret n° 2016-1955 du 28 décembre 2016](#))

V- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : MONTANTS EXONERES DES INDEMNITES DE RUPTURE

Les indemnités de rupture sont, en principe, exonérées de cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 78 456 euros en 2017 et ce à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- Montant de l'indemnité prévue par la convention collective ou à défaut, de l'indemnité légale ;
- Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;

- Moitié du montant de l'indemnité.

Remarque : ces indemnités restent assujetties intégralement dès le premier euro lorsqu'elles dépassent 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 392 280 euros en 2017 ([CSS L.136-2](#) et [L.242-1](#)).

Les indemnités de rupture conventionnelle homologuée sont soumises au forfait social de 20% pour le montant exonéré de cotisation de sécurité sociale ([CSS L. 137-15](#)).

Remarque : Si le salarié signataire d'une rupture conventionnelle est en droit de bénéficier d'une retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement soumise aux cotisations sociales. ([Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2017](#))

VI - POINTS DE JURISPRUDENCE

1. Pas de harcèlement moral en l'absence de relation de travail.

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt en date du 13 décembre 2016 que, pour caractériser l'infraction de harcèlement moral telle que prévue à l'article 222-33-2 du code pénal, les faits doivent intervenir dans le cadre professionnel.

Le Code pénal punit de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel ([C. pén., art. 222-33-2](#)).

Pour caractériser l'infraction de harcèlement moral, les actes de harcèlement doivent notamment intervenir dans le cadre de la relation de travail. Ils peuvent ainsi être le fait d'un supérieur hiérarchique ([Cass. Soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321](#)), de collègues de travail ([Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-21.057](#)), de salariés subalternes ([Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266](#)), voire d'une personne qui exerce une autorité de fait sur les salariés ([Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616](#)).

Dans cette affaire, la plaignante, docteur en neurosciences et psychologue clinicienne, exerçait son activité de manière indépendante et ne faisait que partager des locaux professionnels avec le docteur en médecine qu'elle accusait de harcèlement moral. Pour la Cour de cassation, les faits ne s'inscrivant pas dans une relation de travail, l'infraction de harcèlement moral telle que prévue à l'article 222-33-2 du Code pénal ne pouvait être caractérisée.

([Cass. crim., 13 décembre 2016, n°16-81.253](#))

2. Délégation unique du personnel (DUP) : Annulation des élections en l'absence de consultation des IRP en place

Dans un arrêt du 7 décembre 2016 la Cour de cassation énonce que les élections sont annulées si l'employeur n'a pas consulté les institutions représentatives du personnel en place avant la mise en place d'une délégation unique du personnel.

Le choix de la mise en place d'une délégation unique du personnel est du ressort de l'employeur. Il a cependant l'obligation légale de consulter les institutions représentatives du personnel en place en amont ([C. Trav., art. L. 2326-1](#)). A défaut, l'annulation des élections professionnelles est encourue.

Dans cette affaire, il s'agissait d'une délégation unique du personnel "ancienne formule" incluant délégués du personnel et comité d'entreprise. L'employeur fait le choix de mettre en place cette institution sans consulter les délégués du personnel en place. Plusieurs salariés saisissent le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections invoquant l'absence de consultation préalable des DP.

L'employeur se défend, arguant de l'information d'un syndicat de la décision de l'employeur au cours de précédents échanges. La Cour de cassation écarte cet argument : l'employeur n'ayant pas consulté les délégués du personnel, l'élection est annulée.

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur ce point.

L'absence de consultation des IRP en place pourra donc en vue de cet arrêt être constitutive d'un délit d'entrave.

Cette jurisprudence devra certainement s'appliquer à la DUP nouvelle formule ouverte aux entreprises de moins de 300 salariés et incluant CE, délégués du personnel et CHSCT. Ainsi, en l'absence de consultation des institutions représentatives en place, voire de l'une d'elle, l'élection pourra être annulée.

Remarque : le code du travail ne prévoit pas la consultation des IRP en place dans le cas de la mise en place d'une DUP conventionnelle créée par accord majoritaire dans une entreprise de 300 salariés et plus. Il ne résulte pas des textes que l'annulation des élections serait encourue dans ce cas.

(Cass. Soc., 7 décembre 2016, n°15-25.317)

VII - RECRUTEMENT

1. Offre d'emploi

a) **Entreprise basée à Narbonne (Secteur Plasturgie) recrute un Agent technique extrusion-soufflage H/F**

Descriptif du poste :

- CDI 35 H hebdo
- Travail en équipe 3x8
- Salaire motivant.

Profil recherché

Bac électrotechnique ou équivalent.

Envoyer CV + lettre de motivation par mail à secretariat@ucaplast.fr

b) **Entreprise recherche un Expert process de mélangeage caoutchouc et formulation**

Entreprise

SACATEC, leader mondial dans le secteur des vessies pour accumulateur hydraulique et acteur dans les autres secteurs de la pièce technique en caoutchouc moulé, doté d'une excellente solidité financière, a su s'imposer par la qualité de ses produits et sa capacité d'innovation.

Nous recherchons pour supporter notre développement (<http://www.sacatec.fr>) un(e) expert(e) process de mélangeage caoutchouc et formulation

Poste

Rattaché(e) au sous-directeur usine en charge des aspects techniques vous travaillez en transversal avec nos différentes équipes.

Vous définissez et optimisez les process de mélangeage (concept et/ou méthodes).

Vous optimisez le trio formule, mélangeage et moulage en interaction et êtes moteur sur les aspects qualité (capabilité) et rebut

Vous développez de nouvelles formules ou adaptez les existantes aux CDC ou contraintes avec le responsable laboratoire et la direction technique.

Ce poste est basé dans le nord Cantal (Ydes).

Profil

De formation supérieure technique type ingénieur(e), doublée d'une formation IFOCA ou équivalent

Vous faites état d'une expérience terrain significative

Vous êtes méthodique, pragmatique, réactif et savez gérer les priorités.

Une bonne connaissance des NBR, ECO, FKM serait un plus.

L'anglais opérationnel est nécessaire.

Candidature uniquement par email à : recrutement.saf@sacatec.fr

oOo