

ACTU SOCIALE

N° 50

Sommaire

I – Accord de préservation ou de développement de l'emploi : Apports du décret ...	2
II – Télédéclarations des résultats 2016 en EDI ou EFI au 18 Mai	7
III – Valeur juridique de la promesse d'embauche	8
IV – Tarification accidents du travail : nouveaux critères pour le taux « sièges sociaux et bureaux »	10
V – Jurisprudence.....	11
VII – Recrutement	13

Contact :

Aurélie BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Accord de préservation ou de développement de l'emploi : Apports du décret

Un décret en date du 28 décembre 2016 a apporté les précisions nécessaires à l'application des accords de préservation ou de développement de l'emploi, créés par la loi travail. Il indique notamment comment se calcule la « rémunération mensuelle », qui ne peut en aucun cas être réduite par l'accord, et précise les modalités d'accompagnement des salariés dont le contrat est rompu suite à un refus de l'accord.

➤ **Objet de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi**

○ **Accord « offensif »**

Créé par la loi travail, l'accord de préservation ou de développement de l'emploi permet d'obtenir des concessions de la part des salariés et de modifier à cette fin leur contrat de travail. Il s'agit d'un accord majoritaire, conclu pour une date déterminée (5 ans en cas de silence de l'accord sur ce point) ([Art L.2254-2 du Code du Travail](#)).

L'accord de préservation de l'emploi contrairement à l'accord de maintien de l'emploi n'est pas conditionné à un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles. Il peut donc être conclu, par exemple, dans une perspective de croissance et de développement de l'entreprise.

L'accord doit comporter un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi.

Attention : L'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord ([Art L. 2254-2, I du Code du travail](#)).

➤ **Concession des salariés en matière de durée du travail ou de rémunération**

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail ([Art L. 2254-2, I du Code du travail](#)).

Ces deux domaines seront donc ceux où les salariés pourront être amenés à faire des concessions.

Le décret du 28 décembre 2016 précise surtout la marge de manœuvre de l'accord en matière de rémunération, cependant l'accord de préservation ou de développement de l'emploi n'est pas cantonné à la rémunération.

➤ **Entrée en vigueur le 30 décembre 2016**

Les mesures réglementaires décrites ci-après s'appliquent aux procédures de licenciement de salarié ayant refusé la modification de leur contrat de travail engagées au plus tôt le 30 décembre 2016. La procédure est considérée comme engagée à la date d'entretien préalable ([décret 28 décembre 2016, art 2](#)).

➤ **Limites à la modification de la rémunération**

• **Clause sur la rémunération et maintien de la « rémunération mensuelle »**

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi peut modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération, sous réserve de ne pas diminuer la rémunération mensuelle du salarié ([Art L. 2254-2, I et D. 2254-1, I du Code du travail](#)).

C'est à l'accord collectif de définir ce qu'il faut entendre par « rémunération mensuelle ». Le Code du travail impose néanmoins de respecter le plancher suivant : le montant de la rémunération mensuelle maintenue ne peut pas être inférieur à la moyenne, sur les 3 mois précédant la signature de l'accord, de la rémunération versée au salarié ([Art D. 2254-1, I, 1° nouveau du Code du travail](#)).

Si le contrat de travail est suspendu, la rémunération plancher correspond à la moyenne, sur les 3 mois précédant la signature de l'accord, de la rémunération, que le salarié aurait eue s'il avait travaillé pendant cette période, à l'exclusion des indemnités perçues le cas échéant au titre de la suspension de son contrat de travail.

La rémunération à prendre en considération s'entend par référence au brut de la sécurité sociale ([Art D. 2254-1, I, 1 du Code du travail](#)). Par exception, il ne faut pas prendre en compte :

- Les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois ;
- Pour les salariés ayant bénéficiés de stock-options, le cas échéant, le rabais excédentaire ([Art 80 bis, II du CGI](#)).

• **Respect des accords de niveau supérieur**

Cependant, si l'accord de préservation ou de développement de l'emploi peut modifier, voire supprimer certains éléments de rémunération, il n'échappe pas aux principes qui guident la hiérarchie des accords collectifs. Ainsi, il ne peut pas aller à l'encontre des clauses explicitement indiquées comme impératives des accords de niveau supérieur (accords de branche ou convention collective) ([Art D.2254-1 du Code du travail](#)).

• **Cas de silence de l'accord**

Pour le cas où l'accord collectif ne contiendrait aucune stipulation sur la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle maintenue correspond au plancher légal, soit la moyenne, sur les 3 derniers mois, de la rémunération versée au salarié, à la différence que ([Art D.2254-1, II nouveau du Code du travail](#)) :

- Les éléments de rémunération dont la périodicité de versement supérieure au mois sont obligatoirement maintenus ;
- Le régime juridique et les modalités d'attribution, de calcul et de versement des éléments de rémunération sont également maintenus.

La marge de manœuvre de l'entreprise s'en trouve donc singulièrement réduite ; dans cette hypothèse, l'accord va plutôt porter sur la durée du travail.

➤ **Un mois pour accepter ou refuser la modification du contrat**

Une fois que l'accord collectif a été conclu, l'employeur informe chaque salarié des conséquences de cet accord sur son contrat de travail ([Art L. 2254-2-III Code du travail](#)).

Il lui indique, par tout moyen conférant date certaine, qu'il dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la modification de son contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié dans le délai imparti vaut acceptation de la modification de son contrat ([Art D.2254-2 nouveau du Code du travail](#)).

➤ **Modalités du parcours d'accompagnement personnalisé**

○ **Rupture du contrat de travail des salariés qui refusent la modification**

Le refus de la modification du contrat de travail constitue un motif réel et sérieux de rupture. L'employeur est en droit de licencier les intéressés, en suivant la procédure de licenciement individuel pour motif économique. Il doit leur proposer, au stade de l'entretien préalable, d'adhérer à un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) ([Art L.2254-2, II du Code du travail](#)).

• **Proposition d'adhérer au PAP et délai de réflexion de 7 jours**

L'employeur informe chaque salarié, lors de l'entretien préalable, individuellement et par écrit, du fait qu'il peut bénéficier d'un PAP. Cette information s'effectue par la remise contre récépissé d'un document, établi par Pôle emploi ([Art D.2254-4 nouveau du Code du travail](#)).

Ce document :

- Décrit le contenu du PAP ;
- Précise que le salarié dispose de 7 jours, à compter de cette remise, pour accepter ou refuser la proposition qui lui est faite ;
- Explique les conséquences du choix du salarié selon qu'il refuse ou qu'il accepte la proposition qui lui est faite ;

L'employeur doit notamment préciser au salarié que, en cas de non adhésion au PAP, son licenciement aura pour motif le refus de la modification de son contrat de travail en application de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi, motif qui constitue par définition une cause réelle et sérieuse du contrat de travail ([Art L.2254-2, al 2 Code du travail](#)).

Remarque : Pour les salariés dont le licenciement nécessite l'autorisation de l'inspection du travail, le délai de réflexion de 7 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'administration.

- **Modalités et conséquences de l'adhésion**

Le salarié adhère au PAP en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation que comporte le document d'information lors de l'entretien préalable. Il doit compléter et signer ce bulletin et y joindre une copie de sa carte d'identité ou du titre en tenant lieu. L'employeur transmet ensuite ces documents à l'Agence Pôle emploi dans le ressort de laquelle le salarié est domicilié ([Art D.2254-5 nouveau du Code du travail](#)).

L'adhésion entraîne la rupture du contrat de travail, au lendemain de la remise du bulletin d'acceptation. Cette rupture ne comporte ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis - sous réserve de la fraction supérieure à 3 mois de salaire -, mais le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, ainsi qu'à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ([Art L. 2254-2-II du Code du travail](#)).

Dans un second temps, l'employeur transmet à l'Agence Pole emploi compétente l'ensemble des documents nécessaire à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur notamment l'attestation de l'employeur, la demande d'allocation d'accompagnement personnalisé, dument complétée et signée par le salarié, et la copie de la carte d'assurance maladie.

Remarque : Si le salarié a moins de 12 mois d'ancienneté au moment de la rupture de son contrat de travail, son employeur lui verse l'intégrité du préavis auquel il aurait éventuellement droit.

- **Conséquence du refus**

Dès lors que le salarié a refusé d'adhérer au PAP (explicitement ou implicitement, par l'absence de réponse dans les 7 jours), l'employeur envoie la lettre de licenciement, en suivant la procédure prévue pour le licenciement individuel économique ([Art L. 1233-15 du Code du travail](#)).

Contrairement à ce qui est prévu en cas d'adhésion au PAP, le salarié accomplit un préavis ou, s'il en est dispensé par l'employeur, perçoit une indemnité compensatrice de préavis.

La lettre de rupture doit énoncer le motif spécifique sur lequel repose le licenciement ([Art L.2254-2 du Code du travail](#)).

Remarque : le salarié ne bénéficie d'aucune mesure d'accompagnement, il ne peut pas prétendre au contrat de sécurisation professionnelle ni au congé de reclassement.

- **Déroulement du PAP**

Pour les salariés qui y ont adhéré, le PAP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail et dure 12 mois ([Art L. 2254-4 et D 2254-6 nouveau du Code du travail](#)). L'ex salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle ([Art D. 2254-5 nouveau du Code du travail](#)). Il est pris en charge par Pole emploi, qui effectue un entretien individuel de pré bilan dans les 7 jours suivant l'adhésion, puis définit le projet d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire.

- **Allocation versée au bénéficiaire du PAP**

Le bénéficiaire qui justifie d'au moins un 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la rupture de son contrat de travail a droit, pendant toute la durée du PAP, à une allocation journalière égale à 70 % de son salaire journalier de référence, avec pour plancher le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ([Art L. 2254-4 et D. 2254-12 nouveau du Code du travail](#)).

Les personnes n'ayant pas 12 mois d'ancienneté bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. L'allocation est versée mensuellement, à terme échue ([Art D.2254-14 nouveau du Code du travail](#)).

- **Participation de l'employeur au financement du PAP**

L'employeur contribue au financement du PAP des salariés justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté en versant à Pôle emploi une somme correspondant au préavis qui aurait été effectué en l'absence d'adhésion au PAP. La somme s'entend d'un préavis « chargé », à savoir charges patronales et salariales comprises ([Art L 2254-5 et D. 2254-18 nouveau du Code du travail](#)).

L'employeur reçoit un avis de versement de Pôle emploi, qui précise la date d'exigibilité de la contribution. L'employeur verse sa contribution au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du PAP ([Art D. 2254-22 nouveau du Code du travail](#)).

Si l'indemnité dépasse 3 mois de salaire, l'employeur verse la fraction excédentaire au salarié, lors de la rupture du contrat de travail.

Les salariés qui ne totalisent pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent leur indemnité de préavis. Il n'y a donc pas de versement de l'employeur à Pôle emploi.

- **Pénalité à défaut de proposition du PAP**

L'employeur qui a négligé de proposer le PAP au salarié lors de l'entretien préalable fait l'objet d'une pénalité financière, sous forme d'une contribution égale à ([Art L.2254-6 du Code du travail](#)) :

- 2 mois de salaire brut,
- 3 mois lorsque l'ancien salarié a adhéré au PAP sur proposition de Pôle emploi.

Si le salarié a refusé le PAP proposé par Pôle emploi, l'employeur verse sa pénalité dans un délai de 15 jours suivant la date de l'avis de versement.

Si le salarié a accepté, il faut verser la pénalité au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du PAP ([Art D. 2254-22 nouveau du Code du travail](#)).

([Décret 2016-1909 du 28 décembre 2016, JO du 29, texte 66](#))

II – Télédéclarations des résultats 2016 en EDI ou EFI au 18 Mai

L'administration accorde aux utilisateurs des télé-procédures un délai supplémentaire par rapport aux délais légaux pour réaliser la télétransmission de leurs déclarations de résultat en mode EDI (échange de données informatisées) ou, ce qui est nouveau, en mode EFI (échange de formulaires informatisés) (Actualité [BOFiP du 17 février 2017](#)).

➤ Report de délai

Les entreprises doivent transmettre leurs déclarations de résultats par voie dématérialisée au plus tard le 2^{ème} jour ouvré suivant le 1^{er} mai de chaque année, soit, pour la déclaration des résultats de 2016 transmises en 2017, le 3 mai.

Le délai que vient d'accorder l'administration fiscale est fixé à 15 jours calendaires au-delà de la date limite de dépôt des déclarations ([BOFiP-BIC-DECLA-30-20-10- § 230-17/02/2017](#)).

Il s'applique, de manière pérenne, à toute entreprise réalisant un dépôt dématérialisé de sa déclaration de résultat en mode EDI ou en mode EFI.

Il ne s'applique pas aux déclarations dont la date de dépôt est déterminée par rapport à la date de dépôt de déclaration de résultats (à notre avis, déclaration des prix de transfert, déclaration pays par pays, par exemple), à l'exception de la déclaration 1330-CVAE et la déclaration des loyers DECLOYER.

➤ Tableau pour 2017

Délai de transmission		
Déclaration	Délai légal	Délai pour 2017
Bénéfices industriels et commerciaux		
Régime réel normal ou simplifié (déclaration 2031 et annexes) (BOFiP-BIC-DECLA-30-20-10- § 230-17/02/2017 ;BOFiP-BIC-DECLA-30-10§ 20-17/02/2017 ; BOFiP-BIC-DECLA-30-10-10-20§ 60-17/02/2017	3 mai 2017	18 mai
Impôt sur les sociétés (1)		
Déclaration annuelle 2065 et annexes : - Exercice clos en cours d'année à une date autre que le 31 /12	Dans les 3 mois de la clôture de l'exercice	15 jours calendaires supplémentaires, quelle que soit la date de clôture
- Exercice clos le 31/12 (BOFiP-IS-DECLA-10-10-10 § 190-06/04/2016 renvoyant au BOFiP -BIC-DECLA-30-1010-20)	3 mai 2017	18 mai

-- Absence de clôture en cours d'année 2016	3 mai 2017	18 mai
Membres de professions libérales et titulaires de BNC		
Régime de la déclaration contrôlée : déclaration annuelle de résultat 2035 et annexes (BOFiP-BNC-DECLA-10-30-§ 270-17/02/2017)	3 mai 2017	18 mai
Sociétés civiles		
Sociétés civiles de moyens (déclaration 2036 et 2036 bis)	3 mai 2017	18 mai
Sociétés immobilières (déclaration 2072)	3 mai 2017	18 mai
Impôts locaux (2)		
Déclaration 1330- CVAE de la valeur ajoutée et des effectifs 2016	3 mai 2017	18 mai
DECLOYER	Même date que la déclaration de résultats	18 mai
TVA (régime simplifié) (BOFiP-CF-CPF-20-10-17/02/2017)		
Déclaration de régularisation 3517 S CA 12-CA 12 E : - Exercice clos en cours d'année autre que le 31-12	Dans les 3 mois de la clôture de l'exercice	2 mai 2017 (si l'exercice est clos le 31/01/2017)
- Exercice clos le 31/12	3 mai 2017	3 mai
(1) Le solde d'IS doit être acquitté le 15 mai 2017 au plus tard. (2) Pas de report de délai pour la déclaration 1447-M de CFE-IFER 2018, ni pour la déclaration 1329-DEF de liquidation et de paiement de la CVAE 2016.		

III – Valeur juridique de la promesse d'embauche

Dès lors que la promesse d'embauche précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction, elle vaut contrat de travail. L'employeur ne peut alors plus se retracter librement, sauf à devoir verser des dommages et intérêts au salarié.

➤ Quand y a-t-il promesse d'embauche ?

Pour être qualifiée de promesse d'embauche, l'offre doit **être précise, complète et adressée à une personne désignée**. L'engagement écrit de l'employeur remplit ces qualités dès lors qu'il précise l'emploi proposé au salarié et la date d'entrée en fonction ([Cass. soc. 25 novembre 2015](#)).

La promesse peut comporter d'autres précisions, mais ces deux éléments suffisent à écarter la qualification de la simple offre d'emploi qui n'engage pas l'entreprise.

Remarque : Pas de formalisme concernant la promesse d'embauche. L'établissement d'un écrit reste cependant préférable pour prouver à la fois l'existence et le contenu de la promesse d'embauche.

➤ **L'employeur peut-il se retracter avant l'acceptation du salarié ?**

Dès lors que l'employeur a émis une promesse d'embauche ferme et précise, il ne peut plus se rétracter, sauf à disposer d'un motif légitime.

Le salarié est alors seul maître de la suite à donner à la promesse d'embauche et, s'il décide d'accepter l'emploi proposé, la promesse vaut engagement ferme et définitif. Que le salarié ait ou non accepté l'offre qui lui est faite, l'employeur ne peut plus se retracter ([Cass. Soc., 15 décembre 2010](#)).

L'employeur peut toutefois revenir sur la promesse d'embauche avec l'accord de son bénéficiaire.

La promesse peut également être assortie d'une condition (obtention d'un diplôme par exemple), si celle-ci ne se réalise pas, elle sera caduque. C'est le cas de l'écrit qui comporte les mentions requises, mais exige du candidat qu'il fasse connaître son acceptation avant une date certaine. Si cette dernière est donnée après l'expiration du délai de réponse, il ne s'agit plus que d'une simple offre d'emploi ([Cass. Soc., 11 février 2015](#)).

➤ **A quoi s'engage les parties ?**

Le contenu de la promesse d'embauche engage les parties.

Ses dispositions s'imposent à l'employeur même si elles n'ont pas été reprises dans le contrat de travail qui concrétise la promesse ([Cass. Soc., 18 mai 1999](#)).

Une exception toutefois : si la promesse d'embauche ne prévoit pas de période d'essai, le contrat de travail peut en prévoir une ([Cass. Soc. 12 juin 2014](#)).

A contrario, si la promesse d'embauche prévoit une période d'essai, mais pas le contrat définitif, cette dernière n'est pas opposable au salarié ([Cass. Soc., 13 juin 2012](#)).

➤ **Quelles sont les conséquences de la rupture de la promesse ?**

- **La promesse d'embauche vaut contrat de travail**

La rupture de cet engagement par l'employeur s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités correspondantes : indemnité réparant le défaut de cause réelle et sérieuse (calculée en fonction du préjudice subi) et indemnité compensatrice de préavis ([Cass. Soc., 15 décembre 2010](#)).

- **Cas du salarié ne respectant pas les engagements fixés dans la promesse d'embauche**

Celui-ci est sanctionné par le versement de dommages et intérêts à l'employeur ([Cass. soc. 29 mars 1995](#)).

Le salarié peut également être condamné à verser en plus une indemnité compensatrice de préavis, lorsqu'il rompt de manière abusive son engagement ([Cass. soc. 26 avril 1967](#)).

IV – Tarification accidents du travail : nouveaux critères pour le taux « sièges sociaux et bureaux »

Un arrêté publié au journal officiel du 1^{er} mars 2017 revient sur l'application du taux « sièges sociaux et bureaux » de la tarification des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles. Il allège aussi certaines formalités.

- **Nouveaux critères d'application de la tarification « sièges sociaux et bureaux »**

- **Rappels**

En principe, les règles de la tarification des cotisations d'accident du travail (AT) reposent sur la notion d'établissement : la tarification des AT intervient pour chaque établissement pris séparément.

Dérogeant à ce principe, les « sièges sociaux et les bureaux » peuvent, fictivement, être considérés comme des établissements distincts faisant l'objet d'une tarification particulière. L'entreprise a intérêt à demander son application dès lors qu'elle lui permet de bénéficier pour les personnels de l'établissement d'un taux AT inférieur à celui applicable au reste de son personnel.

Jusqu'à la réforme engagée par l'arrêté publié au JO du 1^{er} mars, cette tarification spécifique pouvait s'appliquer à l'établissement fictif des « sièges sociaux et bureaux » essentiellement aux conditions suivantes :

- Si les risques d'accidents du travail auxquels est exposé leur personnel ne sont pas aggravés par d'autres risques relevant de la même entreprise tels que ceux engendrés par les chantiers, magasins, ateliers, dépôts, qu'ils soient ou non distincts géographiquement ;
- S'ils emploient du personnel sédentaire et, le cas échéant, du personnel non sédentaire dans la limite de certains plafonds.

- **Dispositif recentré sur les entreprises en tarification collective ou mixte, critère de la nature des fonctions**

De nouveaux critères sont applicables à la tarification bureau pour les demandes formées par les entreprises après le 2 mars 2017.

Les entreprises industrielles et commerciales en tarification collective ou mixte peuvent demander à appliquer la tarification « sièges sociaux et bureaux » pour l'ensemble de leurs salariés occupant à titre principal des « fonctions support » de nature administrative dans des locaux non exposés aux autres risques relevant de la même entreprise. Ces salariés sont alors considérés comme constituant un établissement distinct ([arrêté du 17 octobre 1995, art 1 modifié](#)).

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux établissements qui, à raison de leur activité, relèvent d'un taux collectif quel que soit leur effectif ([Code sécurité sociale D. 242-6-14](#)).

Des changements ont eu lieu par rapport au système antérieur :

- Les entreprises en tarification individuelle sont désormais expressément exclues du dispositif, elles ne peuvent pas demander la constitution d'un établissement distinct au titre de leur personnel administratif pour bénéficier d'un « taux bureau » ;
- L'abandon du critère de sédentarité au profit des « fonctions support » de nature administrative (exercées dans les locaux non exposés aux autres risques relevant de la même entreprise).

➤ **Entrée en vigueur**

Les nouveaux critères s'appliquent aux demandes formées après le 2 mars 2017.

Les demandes présentées avant cette date continuent de relever des dispositions antérieures jusqu'au 31 décembre 2019.

➤ **Formalités modifiées**

Les CARSAT (CRAMIF en Ile de France) pourront notifier aux entreprises les taux mixtes ou individuels applicables, l'imposition de cotisations supplémentaires ou complémentaires, l'attribution de ristournes ou leurs décisions sur recours gracieux par tout moyen permettant de conférer date certaine, et plus précisément par LRAR. Ceci pourrait permettre, par exemple, une notification du taux d'AT via la DSN ou par un autre système dématérialisé.

Par ailleurs, les entreprises en tarification individuelle ou mixte qui souhaitent bénéficier d'un taux unique pour l'ensemble de leur établissement appartenant à la même catégorie de risque ([Code de la sécurité sociale D. 242 -6-1](#)) peuvent désormais affecter leur demande par tout moyen permettant de conférer une date certaine ([Arrêté du 17 octobre 1995 modifié](#)).

V – Jurisprudence

1. Licenciement pour absence prolongée : la perturbation doit toucher l'entreprise dans son ensemble

Aucun licenciement ne peut intervenir au motif d'une absence du salarié résultant de sa maladie, sauf si cette absence entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise – et non simplement du service-, qui rend nécessaire le remplacement définitif du salarié. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation dans un arrêt du 1^{er} février 2017.

Dans cette affaire une salariée en arrêt maladie depuis plus d'un an est licenciée au motif que son remplacement durable est nécessaire. La Cour d'appel annule le licenciement au prétexte que le remplacement définitif de la salariée n'est pas établi. La Cour de cassation censure cet arrêt.

La Cour énonce que la Cour d'appel en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que la lettre de licenciement **visait une perturbation dans le fonctionnement du service juridique** dans lequel travaillait la salariée **et non de l'entreprise, le licenciement était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

(Cass. soc. 1^{er} février 2017, n°15-17.101)

2. Commissions paritaires professionnelles : leurs membres sont protégés contre le licenciement

Les salariés membres de commissions paritaires professionnelles instituées par accord collectif bénéficient de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux. L'autorisation de l'inspecteur du travail est donc nécessaire pour rompre leur contrat de travail.

Dans cette affaire, un salarié, estimant bénéficier du statut de salarié protégé en sa qualité de membre d'une commission paritaire professionnelle nationale, demande l'annulation de son licenciement et sa réintégration. Le salarié a été débouté par la Cour d'appel, la Cour de cassation, elle, lui donne finalement raison.

La Cour de cassation énonce que, « les conventions et accords collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public et les accords instituant des commissions paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional déterminent les modalités de protection contre le licenciement des salariés qui sont membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue pour les salariés protégés ».

Il en résulte que le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions créées par accord collectif la protection pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Ces dispositions, qui sont d'ordre public en raison de leur objet, s'imposent à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celle créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004.

(Cass. soc., 1^{er} février 2017, n°15-24.310)

3. Paiement des contraventions routières d'un salarié : avantage soumis à cotisation

La Cour de cassation énonce dans un arrêt du 9 mars 2017 que **la prise en charge par l'employeur du montant des amendes infligées à son salarié pour contravention au code de la route constitue un avantage soumis à cotisations.**

La Cour se base pour rendre cette décision sur le principe selon lequel « toutes les sommes versées à l'occasion ou en contrepartie du travail, notamment les avantages en nature ou en argent, entrent dans l'assiette des cotisations » (Code sécurité sociale L.242-1).

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait décidé le contraire. Pour elle l'employeur en prenant en charge les amendes infligées au salarié au commandement du véhicule de la société ou d'un véhicule de location, n'avait fait qu'appliquer le code de la route. En effet, le Code de la Route prévoit que le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est responsable pécuniairement des amendes relatives à la réglementation. A cet égard, les juges ont précisé que peu importait que l'employeur puisse renseigner l'identité de l'auteur véritable de l'infraction pour s'exonérer du principe de sa responsabilité pécuniaire.

La Cour de cassation a donc cassé la décision rendue par les juges du fonds.

(Cass., civ., 2^{ème} chambre civile, 9 mars 2017, n°15-27538 FPBI)

1. Offre d'emploi :

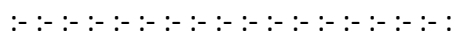
Le LRCCP recherche un ingénieur(e) en CDI pour prendre la responsabilité de sa plate forme technologique au sein du pôle Matériaux & Procédés

Le LRCCP recherche un technicien(e) en CDI pour réaliser des essais sur des matériaux polymères au sein du pôle Matériaux & Procédés

L'IFOCA recherche un formateur(rice) en CDI pour assurer la formation de spécialistes de la formulation, caractérisation et transformation des caoutchoucs.

L'IFOCA crée aujourd'hui son incubateur, intitulé ElastoLAB et recherche un(e) Responsable de Projet en CDI. ElastoLAB est un accélérateur de startup, conçu pour accueillir des créateurs issus des incubateurs des Universités et Grandes Ecoles Ingénieurs et Commerce.

Le CFCEP recherche un(e) responsable commercial Export en CDI pour renforcer son activité à l'export grâce à son offre digitale et à la mise en place de partenariats dans plusieurs pays.



- **Ingénieur Méthodes / Procédés :**

- Concevoir, mettre au point, tester, valider, optimiser et rendre robuste les procédés de fabrication des produits en caoutchouc, de la phase avant-projet, prototypes, échantillons initiaux, jusqu'aux premières séries.
- Réalisation d'études de nouveaux procédés / études et d'actions.
- Recherches de solution pour améliorer de la performance des procédés actuels à travers des gains de productivité et d'OTD – idéalement par la connaissance des techniques industrielles telles que SMED
- Pilotage et suivi de la mise en œuvre des procédés
- Définir et décrire les gammes de fabrications.
- Exploiter les retours d'expériences de la mise en œuvre des procédés.
- Rédactions de rapports pour transmission des résultats au Directeur des opérations et directeur Technique.

Connaissance forte des élastomères, moules et outillages, procédés de transformation par moulage Compression, Transfert et Injection.

L'idéal serait formation IFOCA et première expérience réussie en industrie de transformation des élastomères par moulage.

Une expérience de la technologie silicones LSR serait un plus.

Ce poste est rattaché au Directeur Technique.

- **Responsable Achat/Appro**

Le poste sera rattaché au Directeur des Opérations du site.

Elle (ou il) aura pour fonctions :

- Assurer la fonction achat sur tout le périmètre ITC (matières premières, standards, pièces au plan, consommables, fournitures et prestations)
- Réaliser un sourcing fournisseur régulier dans une démarche de diminution des coûts.
- Sécuriser le bon approvisionnement de l'usine (passage de commande, relance fournisseur, organisation des transports quand nécessaire ...)
- Gérer les comptes fournisseurs (rapprochement BL/commande, gestion des litiges, mise à jour de la base article acheté dans l'ERP...)

- Assurer l'évaluation et le suivi des fournisseurs (MAJ et diffusion des indicateurs, RDV & compte-rendu ...)
 - Participation aux projets d'améliorations
 - Liste non exhaustive...
-
- **Deviseur**
 - Réalisez les études de prix pour les nouvelles affaires « nouvelles pièces », en échangeant avec les équipes commerciale et technique,
 - Etudiez la faisabilité technique des demandes client,
 - Garantisiez la mise à jour des calculs de prix pour les pièces techniques existantes après recueil des informations auprès des différents départements,
 - Effectuez, vérifiez et analysez les contrôles opérationnels nécessaires à l'actualisation des prix,
 - Etablissez puis proposez à la Direction Commerciale les nouveaux calculs,
 - Assurez un reporting efficace aux départements Technique et Commercial (nouvelles commandes, devis),
 - Définissez et mettez en œuvre les indicateurs de suivi de l'activité étude de prix et devis,
 - Participez à des actions commerciales lors de salons et de rencontres d'affaires, visite clients sur le site d'ITC Elastomères.
 - Menez l'ensemble de vos missions dans le respect des exigences internes et externes (normes qualité, statistiques).
 - La participation à la recherche de nouveaux fournisseurs dans le domaine de la sous- traitance ou du négoce en partenariat avec le service ACHAT, service Technique.
 - La participation à la recherche d'amélioration des process de fabrication.
 - Liste non exhaustive....

Profil : Technicien supérieur type IUT

Aptitudes : Rigueur/méthode, gérer la gestion de plusieurs projets en même temps, esprit d'initiative/sens de proposition, sens de la communication.

oOo