



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Avril 2016**

NEWS AVRIL 2016

Projet de Loi El Khomri suite : Présenté en Conseil des ministres le 24-3-2016, le projet de loi Travail prévoit notamment une réforme d'ampleur du Code du travail ayant pour objectif de donner une place centrale à la négociation collective. Ce texte, sur lequel le Gouvernement a engagé la procédure accélérée, sera examiné à l'Assemblée nationale à partir du 3-5-2016

ACTU JURIDIQUE

En matière de contentieux du droit du travail, l'arrivée des nouvelles technologies a bouleversé les modes de preuve devant les prud'hommes.

Dans le procès prud'homal, **la preuve est libre** et les faits peuvent être prouvés par tous moyens (mail, témoignage, attestations, etc...). Cependant, quel que soit le moyen de preuve utilisé, il doit avoir été obtenu **loyalement** (sans utiliser de fausse identité par exemple).

Jusqu'à la fin des années 1990, l'écrit au format papier prédominait.

A présent, les courriers électroniques sont devenus légion dans l'entreprise, et dans les audiences par ricochet. Le **SMS** est aujourd'hui **admis en tant que tel** comme mode de preuve entre employeur et salarié : tout d'abord parce qu'il constitue **un écrit** au sens juridique, et de plus parce que l'auteur du SMS ne peut ignorer que son message est enregistré sur le téléphone portable du destinataire.

Le SMS, au contraire d'une conversation orale, a donc vocation à durer et à laisser **une trace**. Il est de plus **préssumé authentique** par les juridictions : l'employeur qui l'utilise contre un salarié n'aura rien à prouver sur ce plan.

Attention cependant, la solution des juges peut être différente si le SMS émane du **téléphone personnel** du salarié, et si le message a été envoyé en dehors de **ses heures de travail**.

Réciproquement, le salarié aussi peut utiliser le SMS envoyé par son employeur comme mode de preuve lors d'un contentieux de **licenciement**, pour prouver l'existence d'un **harcèlement** moral ou sexuel, ou encore pour démontrer l'existence d'un **contrat à durée déterminée**.

Notre avis : l'employeur doit rester vigilant dans ses échanges avec les salariés, notamment sur l'heure de communication des horaires de prise de service du lendemain. Notre Convention collective est silencieuse sur ce sujet, l'interprétation du juge reste libre ...

Extraits Jurisprudences

CDD et indemnisation ... Le calcul des rappels de salaire aux salariés dus au titre des périodes interstitielles séparant deux CDD requalifiés en CDI n'est pas affectée par les indemnités chômage versées aux salariés par Pôle Emploi.

Cour de Cass.soc. 17/03/2016

Un salarié en absence pour maladie doit communiquer à l'employeur son lieu de résidence pour le mettre en mesure de faire procéder à une contre visite médicale. **Cour de Cass.soc. 16/03/2016**



ACTUSOCIALES 1

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Avril 2016**

Temps d'habillage et indemnisation : l'employeur doit verser une contrepartie aux salariés astreints au port d'une tenue de travail pour laquelle l'habillage et le déshabillage doivent obligatoirement être réalisés dans les vestiaires de l'entreprise. En l'absence de clause du contrat de travail ou d'accord collectif, les juges du fond en apprécient la contrepartie.

Cour de Cass.soc. 16/03/2016

Notre avis : c'est la 7^{ème} jurisprudence dans ce sens qui s'aligne sur le Code du travail qui nous dit que deux conditions sont nécessaires pour que ce temps soit indemnisé ; d'une part que le port de la tenue soit obligatoire, et, d'autre part ; que l'habillage/ déshabillage s'effectuent obligatoirement dans les locaux de l'entreprise.

Cette deuxième condition n'est pas obligatoire dans notre profession, les salariés peuvent revêtir la tenue chez eux, dans ce cas aucun temps n'est à indemniser aux salariés.

Cependant, cela n'exonère pas l'employeur de l'obligation de vestiaires, où le salarié doit prévoir une tenue de rechange en cas de contamination.

La conduite par le salarié d'un véhicule de la société sous l'emprise de produits stupéfiants et du retrait de son permis après un contrôle routier

Dans cette affaire, l'employeur, soupçonnant un salarié, technicien de maintenance, d'avoir consommé des stupéfiants, lui avait demandé de prendre un véhicule de la société pour effectuer une intervention urgente.

Puis il avait alerté les gendarmes et leur avait fourni les données de géolocalisation du véhicule conduit par l'intéressé afin qu'ils puissent procéder à un contrôle routier.

Celui-ci s'était traduit par une immobilisation du véhicule et le retrait du permis de conduire du salarié pour conduite sous l'emprise de stupéfiants. A la suite de ce contrôle, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

Les juges du fond jugent cette démarche déloyale. Les faits reprochés au salarié, bien que reconnus par lui, n'auraient jamais eu lieu si l'employeur n'avait pas usé d'un stratagème afin de soumettre le salarié à un contrôle routier dont il avait facilité la réalisation.

En faisant d'ailleurs, à cette occasion, courir un risque délibéré à l'intéressé et aux tiers. Tout cela, comme le relève la cour d'appel, dans le but manifeste de disposer d'éléments pour licencier ce salarié dont il souhaitait se séparer. Mal lui en a pris puisque ce licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse et qu'il est à ce titre condamné à 10 200 € de dommages-intérêts outre le paiement des diverses indemnités de rupture.

CA Orléans 12-1-2016 n° 15/00392

Notre avis : c'est une décision de justice au nom du peuple Français, donc pas de commentaire, attendons de voir ce que dira la Cour de Cassation car le salarié a commis un délit ... employeurs restés loyaux (et discrets) !!

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié au motif que l'employeur lui a imposé une modification unilatérale de ce contrat ne peut pas s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que le manquement invoqué, ancien de plus de 20 ans, n'avait pas empêché la poursuite de la relation de travail. **Cass. soc. 13-4-2016**

Nulle indemnité n'est due au salarié dont la rupture du contrat de travail intervient en période d'essai, sauf abus de droit. Cass. soc. 15-4-2016



ACTUSOCIALES 2

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire *Avril 2016*

Notre avis : la rupture de la période d'essai doit être formalisée par un courrier motivé en recommandé avec AR.

Le caractère injustifié d'une sanction disciplinaire, annulée par le juge, peut causer un préjudice moral au salarié justifiant l'octroi de dommages et intérêts **Cass. soc. 6-4-2016.**

N'est pas fautif le refus d'un salarié de se rendre à une convocation de l'employeur pour discuter de l'exécution de sa prestation de travail en dehors de ses heures de travail et sans rémunération.

Cass. soc. 7-4-2016.

Manque à son obligation de prévention de la santé au travail l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne pas d'enquête interne après qu'un salarié lui ait adressé des courriels évoquant des agissements inadaptés de la part d'un collègue avec lequel des incidents avaient eu lieu.

Cass. soc. 7-4-2016.

La lettre de convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement doit énoncer l'objet de cet entretien et la faculté pour l'intéressé de se faire assister, mais n'a pas à mentionner précisément les griefs qui lui sont reprochés. **Cass. soc. 6-4-2016.**

Notre avis : voilà une décision qui met fin à une polémique entre différents arrêts et positions de « doctrinaires » du droit et qui nous conforte dans notre interprétation.

Dès lors qu'il a régulièrement convoqué le salarié à un entretien préalable à son licenciement, l'employeur n'est pas tenu de faire droit à sa demande d'une nouvelle convocation.

Cass. soc. 6-4-2016.

Une erreur partielle dans la lettre de notification du licenciement, qui vise improprement l'absence du salarié sur un site en lieu et place d'un autre, ne saurait affecter la validité de la rupture.

Cass. soc. 6-4-2016.

Les stipulations des accords de branche conclus avant le 26-6-2008 et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par la loi ne sont plus applicables depuis le 30-6-2009. A cette date, les règles légales, fixant la période d'essai des cadres à 8 mois renouvellement compris, se sont substituées à celles de la convention Syntec, qui prévoit une période d'essai de 6 mois renouvellement compris.

Cass. soc. 31-3-2016

Notre avis : ... et donc aussi à notre Convention Collective Nationale (CCN).

La salariée enceinte qui adopte un comportement agressif et inadapté, conteste l'autorité de son supérieur hiérarchique et exerce des pressions pour obtenir des informations confidentielles commet une faute grave justifiant son licenciement pendant la grossesse. **Cass. soc. 31-3-2016**

Le Code du travail n'impose pas à l'employeur d'adresser ses propositions de reclassement au salarié physiquement inapte par écrit. **Cass. soc. 31-3-2016**

La validité d'un licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement s'apprécie à la date de la rupture. Si l'inspecteur du travail, saisi d'un recours contre l'avis du médecin du travail, décide après le licenciement de ne pas reconnaître l'inaptitude physique, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. **Cass. soc. 31-3-2016**



ACTUSOCIALES 3

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Avril 2016**

L'employeur qui licencie un salarié ayant refusé l'application de la clause de mobilité prévue par son contrat de travail peut lui imposer d'exécuter son préavis aux nouvelles conditions. Si l'intéressé refuse de se rendre sur son nouveau lieu de travail, il n'a pas droit aux indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents. **Cass. soc. 31-3-2016**

Lorsque la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission, le salarié peut être condamné à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis **Cass. soc. 31-3-2016**

Est licite la clause de non-concurrence limitée à une durée d'un an sur le territoire de la Corse et comportant une contrepartie financière s'élevant au quart du salaire moyen des 6 derniers mois.

Cass. soc. 31-3-2016

Notre avis : la fixation du montant de la contrepartie financière est intéressante même si ce n'est qu'indicatif.

Actualités sociales et autres

Les salariés peuvent désormais bénéficier d'un congé ou d'un temps partiel pour assister une personne âgée ou handicapée qui n'est pas membre de leur famille.

Un congé non rémunéré par l'employeur qui a récemment été élargi pour devenir le congé de proche aidant.

Un salarié ne pouvait bénéficier de ce congé que pour venir en aide à un membre de sa famille (conjoint, concubin, parent, enfant...) souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie particulièrement grave. Désormais, il peut être pris par un salarié qui, en dehors de son entourage familial, aide de manière régulière, fréquente et à titre non professionnel, une personne âgée ou handicapée, avec laquelle il réside ou il entretient des liens étroits et stables.

Précision : le congé est ouvert, même si cette personne est placée en établissement ou réside chez un tiers.

Aménagement des modalités de prise du congé

Le salarié doit avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du congé reste fixée à 3 mois renouvelables dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut maintenant autoriser le salarié à fractionner ce congé. Le salarié doit alors en faire la demande à son employeur 48 heures avant la prise du congé sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié.

À noter : l'application effective de cette mesure est soumise à la parution d'un décret qui doit notamment préciser la durée minimale de chaque période de congé.

Enfin, ce congé peut, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Art. 53, loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015, JO du 29 Article publié le 26 février 2016

Impôt sur le revenu : la date limite de souscription de la déclaration de revenus (2042) est fixée au mercredi 18 Mai à minuit. Pour les déclarations en ligne c'est selon la situation géographique au 24 Mai, 31 Mai ou 7 Juin à minuit.



ACTUSOCIALES 4

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Avril 2016**

Une bonne nouvelle, déduction de 40% des achats de logiciel et autres investissement du résultat imposable ... la liste des matériels concernés est limitative.

Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu (dans la catégorie des BIC ou des BA) selon un régime réel d'imposition peuvent déduire de leur résultat imposable une somme égale à **40 % de la valeur d'origine** de certains biens d'équipement ouvrant droit à l'amortissement dégressif. Pour la majorité des biens concernés ce dispositif devait prendre fin le 14 avril 2016.

Une mise à jour de la base Bofip du 12 avril 2016 reconduit pour un an le dispositif.

Les entreprises disposeront donc d'un délai expirant le **14 avril 2017** pour acquérir ou fabriquer les biens d'équipement concernés par la mesure.

La déduction exceptionnelle est par ailleurs étendue à certains **équipements informatiques** prévus pour une utilisation au sein d'une baie informatique et aux **droits d'usage** portant sur des biens afférents à des réseaux de communication électronique en **fibre optique**.

Les aménagements apportés au dispositif seront légalisés par voie d'amendement qui sera déposé par le Gouvernement dans le **projet de loi** pour une République numérique dont l'examen au Sénat est prévu à compter du 26 avril.

TPE/PME : création d'une aide au conseil en ressources humaines

Une nouvelle aide financière est attribuée aux TPE et PME ayant recours à un prestataire extérieur pour les accompagner et les conseiller en matière de gestion des ressources humaines.

Conditions d'attribution

L'objectif général de la prestation de conseil est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH) et pour les encourager à faire évoluer leurs pratiques.

Elle doit permettre :

- prioritairement, de contribuer au **développement de l'emploi** ;
- d'aider l'entreprise à repérer les **axes d'amélioration** de sa gestion des ressources humaines et ses atouts en lien avec sa stratégie et son développement économique ;
- de **co-construire des outils et un plan d'action** partagé par les acteurs de l'entreprise (direction-salariés-partenaires sociaux) sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise ;
- d'**accompagner la mise en œuvre** des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

Entreprises concernées

Est concernée toute entreprise de **moins de 300 salariés** n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus.

Une priorité est accordée aux PME de **moins de 50 salariés** et aux TPE de **moins de 10 salariés** où les questions relatives au recrutement et à la gestion des ressources humaines posent le plus de difficultés.

Le dispositif n'est pas destiné aux auto-entrepreneurs.

L'accompagnement peut concerner un ou plusieurs **salariés** de l'entreprise occupant une **fonction de direction**, ou, à défaut, de responsabilité et de décision dans les champs couverts par les différents volets du dispositif (organisation et management, gestion des ressources humaines, analyse et anticipation des besoins en emplois et en compétences).

Lorsque l'entreprise comporte moins de 50 salariés, l'accompagnement peut concerner le **chef d'entreprise** même s'il n'est pas salarié.

Projets concernés



ACTUSOCIALES 5

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Avril 2016**

Les projets éligibles doivent répondre à des critères fixés par un cahier des charges.

L'intervention consiste en un ensemble d'actions qui contribuent à **améliorer la qualité des emplois et la politique de RH**. Elle ne peut pas se traduire par une simple mise aux normes réglementaires des entreprises ou servir à financer les coûts pédagogiques ou salariaux liés à une action de formation.

Les actions financées doivent avoir pour objet :

- d'**intégrer les ressources humaines dans la stratégie globale** de l'entreprise
- de **professionnaliser la fonction RH**

Mise en œuvre

L'entreprise candidate à un accompagnement RH adresse une demande exposant les **motivations de son projet** à la **Direccte** et précisant :

- le nom et la taille de l'entreprise ;
- une description prévisionnelle du projet et ses dates de début et de fin ;
- la localisation du projet ;
- le montant prévisionnel des coûts du projet et de la subvention de l'Etat ;
- le type d'aide sollicitée (dans le cas présent subvention) et le montant du financement public estimé nécessaire pour le projet ;
- le nom du prestataire qui réalise l'intervention, choisi parmi une liste consultable sur le site internet de la Direccte, de l'Anact ou des Aract, ou sur le site www.emploi.gouv.fr.

Durée et modalités d'accompagnement

L'intervention comprend **deux niveaux de prestation**:

- un accompagnement court et opérationnel de 1 à 10 jours d'intervention ;
- un accompagnement approfondi modulable de 10 à 20 jours sur des thématiques précises identifiées avec l'entreprise.

L'accompagnement de l'entreprise peut être **individuel ou collectif**.

Le **nombre de jours de conseil** est fixé par la Direccte en lien avec l'entreprise sur proposition du consultant en fonction de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation, des métiers et de ses enjeux spécifiques.

Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une durée totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

Montant de l'aide

Le coût de la prestation d'aide au conseil RH est pris en charge à hauteur de **50% maximum par l'Etat**. Il est au maximum de **15 000 € hors taxes par entreprise** dans le cas d'un accompagnement individuel.

Des **cofinancements** peuvent être recherchés au niveau local ou national. Sur ce point, des conventions de partenariat seront conclues par la DGEFP avec les OPCA et les branches.

Versement de l'aide

Le paiement de l'aide de l'Etat donne lieu à **2 ou 3 versements** :

- une avance d'au plus 30% du montant prévisionnel de l'aide totale à l'issue de la phase de diagnostic ou sur production d'une fiche synthétique sur les axes et la durée de l'intervention ;
- un éventuel paiement intermédiaire de 30% sur présentation par le prestataire d'un rapport d'étape ;
- le solde est payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par l'Etat d'un compte rendu final quantitatif et financier et d'un document indiquant les préconisations et le plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

La **Direccte** verse à l'entreprise ou à l'organisme porteur la part du coût de la prestation correspondant à la prise en charge par l'Etat. L'entreprise s'acquitte directement du reste à charge du coût de la prestation auprès du consultant.



ACTUSOCIALES 6

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50



ACTUSOCIALES

Lettre d'information de l'actualité sociale - Transport sanitaire **Avril 2016**

Employeurs et directeurs d'Urssaf peuvent maintenant signer une transaction pour éviter ou mettre fin à un litige.

La possibilité pour l'employeur de conclure une transaction avec l'Urssaf ou la Mutualité sociale agricole (MSA) restait jusqu'alors inapplicable faute de texte organisant sa mise en œuvre. Une lacune désormais comblée puisque les limites et les modalités d'application de ce dispositif viennent d'être fixées.

L'employeur qui reçoit une mise en demeure de l'Urssaf ou de la MSA, à la suite d'un contrôle ou d'un retard de paiement, peut solliciter le directeur de cet organisme afin de conclure une transaction.

En pratique : la transaction a pour objectif d'éviter un litige ou encore d'y mettre fin si l'employeur a contesté le bien-fondé des sommes réclamées et qu'aucune décision de justice définitive n'a été rendue.

Mais attention, seul l'employeur qui est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales (ou respecte un plan d'apurement de ses dettes), à l'exception des sommes faisant l'objet de la demande, peut recourir à la transaction.

La transaction ne peut couvrir une période supérieure à 4 ans et a un domaine limité. Elle concerne uniquement le montant des majorations de retard et des pénalités appliquées, notamment en cas de production tardive ou inexactitude des déclarations, l'évaluation des avantages en nature, des avantages en argent et des frais professionnels lorsqu'elle présente une difficulté particulière ainsi que les montants redressés calculés en application soit de méthodes d'évaluation par extrapolation (hormis les redressements calculés par échantillonnage-extrapolation), soit d'une fixation forfaitaire du fait de l'insuffisance ou du caractère inexploitable des documents administratifs et comptables.

Comment procéder ?

L'employeur ou, le cas échéant, son expert-comptable, doit adresser une demande de transaction motivée au directeur de l'Urssaf (ou de la MSA). Celui-ci dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa décision au cotisant.

Si le directeur de l'Urssaf (ou de la MSA) accepte la demande de l'employeur, il doit convenir avec lui d'une proposition de protocole transactionnel. Cette proposition devant par la suite être approuvée par la Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale.

Une fois la transaction approuvée, aucune procédure contentieuse ne peut être engagée ou reprise pour remettre en cause son objet.

Décret n° 2016-154 du 15 février 2016, JO du 17

Le Code de la consommation n'impose pas plusieurs visites d'une même personne pour que le délit d'abus de faiblesse commis à l'occasion d'un démarchage à domicile soit caractérisé.

Quiconque abuse de la faiblesse ou de l'ignorance d'une personne pour lui faire souscrire, « par le moyen de **visites à domicile** », des engagements sous quelque forme que ce soit s'expose à un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 375 000 € ou de l'une de ces deux peines seulement, lorsque les circonstances montrent que cette personne n'était pas en mesure d'apprécier la portée des engagements qu'elle prenait ou de déceler les ruses ou artifices déployés pour la convaincre d'y souscrire, ou font apparaître qu'elle a été soumise à une contrainte ([C. consom. art. L 122-8, al. 1](#)).

Le nombre de visites n'est donc pas déterminant pour que l'état de faiblesse soit reconnu. Le délit d'abus de faiblesse peut être également commis dans d'autres circonstances : à la suite d'un démarchage par téléphone ou par télécopie, lorsque le contrat a été conclu dans le cadre de foires ou de salons, etc.

Cass. crim. 8-3-2016

Nous éditons également les carnets de feuilles de route conventionnels à 4€ HT et éventuellement les frais de port.



ACTUSOCIALES 7

© Tous droits réservés de diffusion 2016 – usage personnel

ACTUSOCIALES – Intelligence et Développement – 16, rue des Hardrets 02200 PASLY

dargent2@wanadoo.fr – Tél. rédaction : 06.07.03.86.50