



NOTE D'INFORMATION SOCIALE

MAI 2016

CHER CLIENT,

Comme nous le faisons régulièrement, nous vous diffusons cette note d'information en matière sociale sur quelques points d'actualité.

Nous restons, bien entendu, à votre disposition pour répondre aux interrogations que vous vous posez.

1. LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE : L'INDEMNITE DE CONGES PAYES DOIT DESORMAIS ETRE VERSEE

Dans une décision du 2 mars 2016, le Conseil constitutionnel a censuré la disposition du code du travail privant le salarié licencié pour faute lourde de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Désormais, l'employeur qui procède à un licenciement pour faute lourde est tenu de verser cette indemnité au salarié.

Cette déclaration d'inconstitutionnalité a pris effet à compter du 4 mars 2016, date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel au Journal officiel. Elle peut être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement.



2. LA VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE OBLIGATOIRE

L'employeur doit en principe, lors de tout recrutement, procéder à une déclaration préalable à l'embauche. Selon l'article R 1221-2 du Code du travail, cette déclaration vaut notamment demande d'examen médical d'embauche.

Toutefois, la chambre criminelle de la Cour de cassation juge que cette formalité n'exonère pas l'employeur de son obligation de s'assurer que la visite médicale a bien eu lieu ni, en conséquence, de sa responsabilité pénale si tel n'est pas le cas. Ce faisant, la chambre criminelle prend une position similaire à celle de la chambre sociale. Celle-ci a en effet jugé que, dans ce cas, l'employeur n'était pas exonéré de sa responsabilité civile (Cass. soc. 18-12-2013 n° 12-15.454).

Ainsi, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, l'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié pour le préjudice nécessairement subi du fait de l'absence de visites médicales (Cass. soc. 5-10-2010 n° 09-40.913 ; 12-2-2014 n° 12-26.241).

Il en a été ainsi jugé récemment, même si le défaut de visites est dû aux difficultés rencontrées par le service dans leur organisation (Cass. soc. 9-12-2015 n° 14-20.377). Toutefois, rappelons que, dans ce cas, l'employeur peut se retourner contre le service de santé (Cass. 1e civ. 19-12-2013 n° 12-25.056).

Notons que le défaut de visite médicale peut, le cas échéant, justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié s'il empêche la poursuite de son exécution (Cass. soc. 18-2-2015 n° 13-21.804).

L'arrêt de la chambre criminelle permet par ailleurs de rappeler que l'examen d'embauche est obligatoire même si les salariés sont embauchés pour de courtes durées (Cass. soc. 18-2-2015 n° 13-21.804). Une exception à l'obligation d'une visite d'embauche est toutefois prévue par l'article D 4625-22 du Code du travail pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours.





3. AIDE A L'EMBAUCHE PME ET SYLAE

L'aide embauche PME permet aux employeurs de moins de 250 salariés d'obtenir une aide pour les embauches en CDI ou CDD réalisées entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016 (décret 2016-40 du 25 janvier 2016, JO du 26).

Un arrêté du 8 avril 2016 modifie l'arrêté du 26 novembre 2012 qui a créé le téléservice SYLAE (système de libre accès des employeurs ; <http://sylae.asp-public.fr/sylae>), en l'adaptant à l'aide embauche PME.

Dans ce contexte, l'employeur doit remplir le formulaire CERFA disponible en ligne sur www.asp-public.fr, le signer et le transmettre par courrier à l'agence de services et de paiement (ASP). En pratique, c'est auprès de l'agence dont il dépend que cette transmission doit être effectuée. Les coordonnées sont disponibles en page 4 du formulaire Cerfa de demande de prise en charge.

4. DUREE DE RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

Jusqu'à présent dans les contrats de travail, il convenait d'appliquer la durée de renouvellement prévue par la convention collective, même si elle était plus courte.

Dans un arrêt du 31 mars 2016, la Cour de cassation a précisé dans le domaine de la branche Syntec que, « les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ».

Cet arrêt, rendu à propos de la branche Syntec, a vocation à s'appliquer dans toutes les branches placées dans la même situation.

Les accords de branche conclus avant le 27 juin 2008 (date de publication de la loi du 25 juin 2008), et qui fixent des durées d'essai plus courtes que les dispositions légales, ne sont donc plus applicables.

Seuls les accords de branche conclus après le 27 juin 2008, ou encore le contrat de travail, peuvent fixer des durées de période d'essai plus courtes que les dispositions légales.

La présente note d'information ne constitue pas une présentation exhaustive de l'actualité en matière de droit social. Elle ne saurait se substituer aux conseils ou consultations de notre cabinet. Elle est établie sur la base des informations disponibles au 28 avril 2016.



La Ciotat

Immeuble Le Forum B
Z.I Athelia IV
13600 La Ciotat
Tél : 04.42.08.05.24
Fax : 04.42 .83.54.94

Marseille

327, Boulevard Michelet
13009 Marseille
Tél : 04.91.32.19.19
Fax : 04.91.32.19.18

Paris

15, rue de la Baume
75008 Paris

www.ficorec.fr



*S.A.R.L. d'Expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre des Experts-comptables de Marseille au capital de 350 000 €.
RCS Marseille 328 685 805 – TVA intracommunautaire FR 47 328 685 805*

Audit | Commissariat aux comptes | Expertise comptable