

SOMMAIRE

ACTUALITES SOCIALES

BREVES p. 1

- 1) Utilisation des téléphones mobiles : la facture peut être salée ! p. 1
- 2) Des nouveautés en matière de cotisations d'assurance chômage ! p. 2

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

- 1) Harcèlement Moral et Sexuel p. 2
- 2) Interdiction de Fumer et de Vapoter p. 3

N°60 / SEPTEMBRE 2017

ACTUALITES SOCIALES

BREVES

- **Carte des ZRR**

L'URSSAF rappelle dans une publication qu'il existe une carte interactive reprenant les communes classées ou non en ZRR à compter du 1^{er} juillet 2017.
<http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/>

- **Retrait du permis de conduire**

Le licenciement du salarié est envisageable uniquement s'il ne peut pas être en mesure d'exécuter son contrat de travail. Or, si le salarié n'est pas affecté exclusivement à des activités de conduite, son licenciement n'est pas justifié (Cass. Soc. 15 avril 2016).

1) Utilisation des téléphones mobiles à l'étranger : la facture peut être salée !

Depuis la généralisation des offres « tout inclus », nombreux sont les employeurs qui sont moins regardants sur le détail des communications de leurs salariés.

Outre le fait que la mise à disposition de ce type d'appareil pour une utilisation privée nécessite le calcul d'un avantage en nature, il est nécessaire de rester vigilant et rappeler certaines règles notamment si vos salariés sont amenés à se déplacer à l'étranger !

INSPIRE DE FAITS REELS : De retour de vacances, vous recevez une facture de votre opérateur qui vous fait bondir : votre salarié, lors d'un séjour à l'étranger, a utilisé le téléphone portable confié par l'entreprise pour visionner des films...
Montant de la facture : 10 600 € !

En cette fin de période estivale et afin de prévenir toute dérive, peut-être est-ce le moment de sensibiliser les salariés concernés, de mettre à jour votre règlement intérieur ou, pourquoi pas, de rédiger une charte d'utilisation des NTIC ¹!

¹ NTIC = Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication



2) Des nouveautés en matière de cotisations d'assurance chômage !

La nouvelle convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 entrera en vigueur au 1er octobre 2017 et emportera les conséquences suivantes sur vos paies :

Nouvelle contribution patronale de 0,05 %

Pour rappel, à ce jour, chaque entreprise est tenue de verser une contribution à l'assurance chômage fixée à 6,40 %. Une cotisation AGS s'impose également et est fixée à 0,20 %, à la charge exclusive de l'employeur.

Depuis le 1er juillet, son taux est abaissé à 0,15%.

Cependant, une nouvelle contribution « exceptionnelle et temporaire » va être due par les employeurs à partir du 1er octobre 2017 et jusqu'au 30 septembre 2020. Son taux est fixé à 0,05 %.

Suppression de la modulation du taux pour les CDD

Actuellement la part patronale de la contribution chômage est majorée lorsque l'entreprise a recours à certains CDD de courte durée qui ne se poursuivent pas en CDI.

Cette majoration sera supprimée :

- à compter du 1er octobre 2017 pour les CDD accroissement d'activité,
- à compter du 1er avril 2019 pour les CDD d'usage,

La convention d'assurance chômage incite à l'ouverture de négociations dans les secteurs les plus concernés par le recours aux CDD de courte durée pour en identifier les raisons et trouver des solutions. Des mesures de régulation des CDD d'usage pourraient ainsi être prises.

Suppression de l'exonération « jeune en CDI »

L'exonération de cotisation patronale d'assurance chômage pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI (applicable 3 ou 4 mois selon l'effectif) sera supprimée au 1er octobre 2017.

Néanmoins, les employeurs pourront continuer à appliquer l'exonération, jusqu'à son terme, aux contrats qui, le 30 septembre 2017 au plus tard, rempliront les conditions requises par le dispositif (confirmation de la période d'essai notamment).

*Eric CORTEVILLE- Responsable service social
Groupe PTBG*



▶ ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

1) Harcèlement Moral et Sexuel.

Aux termes d'une série du mois de Juin et Juillet 2017, la Cour de Cassation rappelle son attachement à la lutte contre le Harcèlement et à la nécessaire mise en place de mesures de prévention.

La question étant de savoir quelles mesures prendre quand un salarié se plaint de harcèlement.





GD EXPERTISE
& CONSEILS

SOCOMEX

Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT

EXPERTISE
CONSEIL

EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
François DINEUR
Natacha MESNILDREY
Mickael ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr

membre du groupement

absoluce
Réseau d'experts comptables solidaires et indépendants

SALMON
& Associés
AVOCATS

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com

ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Ainsi, en cas d'inertie de l'employeur après dénonciation de faits de harcèlement, le salarié est fondé à obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail. (soc 8 juin 2017). De même, lorsque l'entreprise prend des mesures mais que le conflit persiste sans que l'entreprise n'intervienne à nouveau, alors le salarié peut obtenir des dommages et intérêts (soc 22 juin 2017).

Au contraire, lorsqu'une salariée se plaint de la diffusion dans l'entreprise de mails à caractère raciste et lorsque l'employeur réagit immédiatement à l'encontre de l'auteur, le sanctionne et lui demande de s'excuser, alors la victime ne peut obtenir de dommages et intérêts à l'encontre de l'entreprise. (soc 21 Juin 2017). L'on voit ainsi, que la Cour de Cassation exige de l'employeur qu'il mette en place une procédure d'enquête pour savoir ce qu'il en est des faits dénoncés, et réagisse fortement et rapidement lorsqu'il apparaît que les faits dénoncés sont avérés.

La Cour de Cassation enfin rappelle que le salarié harceleur peut être licencié, y compris pour faute grave lorsque les faits le justifient. (Soc 13 Juillet 2017). Rappelons enfin que toute entreprise doit depuis le 1^{er} janvier 2017 mettre en place des mesures de prévention contre les agissements de nature sexistes, les dispositions afférentes devant figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

2) Interdiction de Fumer et de Vapoter.

L'interdiction de fumer sur le lieu de travail (lorsqu'il est fermé et couvert) est ancienne et prévue par l'article L3511-7 du code de la santé public.

Cet article ne visant que l'interdiction de fumer, il était considéré qu'il ne permettait pas d'interdire le vapotage et donc la cigarette électronique, même si l'INRS déconseillait vivement l'utilisation de ces cigarettes.

La loi du 26 Janvier 2016 n°2016-41 introduit la notion d'interdiction du vapotage et à compter du 1^{er} octobre 2017 bannit la cigarette électronique des :

- Etablissements scolaires.
- Moyens de transports collectifs fermés.
- Lieux de travail fermés – couverts et à usage collectif.



Les vapoteurs devront ainsi respecter les mêmes règles que les fumeurs, et donc fumer à l'extérieur de l'entreprise ou dans des lieux spécialement aménagés, sauf à s'exposer à une amende de 2^{ème} classe (35€), l'entreprise devant apposer la signalétique idoine sauf à s'exposer à une amende de 3^{ème} classe (68€).

Il faut rappeler que les juridictions sanctionnent régulièrement les entreprises qui ne font pas respecter l'interdiction de fumer dans les locaux professionnels en accordant aux salariés victimes, des dommages et intérêts.

*Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés*

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com