



Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

Réduction FILLON Transport : La circulaire ACCOSS enfin publiée !

La circulaire N° DSS/SD5B/2015/99 relative à la réforme de la réduction Fillon et à la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales est parue le 24 avril dernier. Cette circulaire fait par de l'interprétation de l'administration quant à la réforme survenue au 1^{er} janvier (sous réserve de l'appréciation des juges).

Les formules du coefficient de réduction présentées dans la circulaire sont légèrement plus détaillées que dans les précédents textes (cas des entreprises n'étant pas dans une caisse de congés payés obligatoire) :

- **Pour les sédentaires (ou roulants non soumis à équivalences)**
 $(T/0,6) \times (1,6 \times (\text{SMIC annualisé} + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) ;$
- **Pour les conducteurs grands routiers (durée d'équivalence 43 heures hebdomadaires) :**
 $(T/0,6) \times (1,6 \times ((45/35 \times \text{SMIC calculé pour un an}) + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) ;$
- **Pour les conducteurs courtes distances (durée d'équivalence 39 heures hebdomadaires) :**
 $(T/0,6) \times (1,6 \times ((40/35 \times \text{SMIC calculé pour un an}) + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) .$

En cas de changement de statut en cours d'année (par ex. passage courte distance/grand routier) la valeur annuelle du coefficient sera la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution.

Exemple : Un courte distance passe grand routier en avril. Le SMIC annuel correspond à la somme de 3 SMIC majorés de 40/35 au titre de janvier à mars et de 9 SMIC majorés de 45/35 au titre d'avril à décembre.

Nos services restent à votre disposition pour évoquer l'intégralité de cette circulaire.

Consulter l'intégralité de la circulaire ? [Cliquez ici](#)

Consulter l'annexe 4 « spécial transport » de la circulaire ? [Cliquez ici](#)

L.A. FORMATION SOCIAL TRANSPORT : Prochaine session en juin !

- **LES DATES**
 - 11 juin 2015 à TROYES
 - 12 juin 2015 à FONTAINEBLEAU
 - 16 juin 2015 à LYON
 - 18 juin 2015 à MARMANDE
 - 23 juin 2015 à ANGERS
 - 24 juin 2015 à ORLEANS
- **LE PROGRAMME**
 - Réduction FILLON : les possibilités ouvertes par la circulaire
 - Rappel : Lutter contre l'absentéisme au travail
 - La réforme du dialogue social
 - La rupture conventionnelle : les nouveautés
 - BREVES SOCIALES (Février 2015 – Juin 2015)
 - PANORAMA DE JURISPRUDENCE TRANSPORT (02/2015 – 06/2015)

Télécharger le formulaire d'inscription ? [Cliquer ici](#)

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr

Contrôle d'alcoolémie, règlement intérieur et faute grave

Un salarié de 25 ans d'ancienneté, sans antécédents, est licencié pour faute grave, notamment après un test d'alcoolémie positif, effectuée en dehors des locaux de l'entreprise. Le salarié conteste tant le motif de licenciement que la procédure suivie.

La cour de cassation valide le licenciement du salarié pour faute grave et précise les conditions de validité d'un contrôle d'alcoolémie.

Ainsi, selon les juges, *« ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise ».*

Cet arrêt illustre, face à cette situation, l'importance d'un règlement intérieur complet et à jour intégrant cette faculté d'opérer un alcooltest. N'hésitez pas à nous soumettre votre règlement intérieur pour avis !

En savoir plus ? [Soc., 31 mars 2015, n°13-25436](#)

Entreprises de 50 salariés et plus : La base de données unique obligatoire

L'employeur doit regrouper toute l'information à la disposition des élus dans une base de données économiques et sociales accessible par les représentants du personnel et par les délégués syndicaux.

L'entrée en vigueur, ainsi que le contenu de la base de données, est fixé selon la taille de l'entreprise :

- Depuis le **14 juin 2014** dans les entreprises de 300 salariés et plus
- Au **14 juin 2015** pour les entreprises occupant de 50 à 299 salariés

Télécharger notre synthèse ? [Cliquez ici](#)

Clause de non concurrence : contrepartie pécuniaire

Un salarié dispose d'une clause de non concurrence dans son contrat de travail, cette clause prévoit comme contrepartie obligatoire le versement de 25% de la rémunération mensuelle moyenne en cas de licenciement et de 10% en cas de démission.

Pour la cour de cassation, il n'est pas possible de distinguer entre les modes de rupture : *« doit être réputée non écrite la minoration par les parties, dans le cas d'un mode déterminé de rupture du contrat de travail, de la contrepartie pécuniaire d'une clause de non-concurrence ».*

Lire l'arrêt ? [Soc., 9 avril 2015, n°13-25847](#)

Les mentions du certificat de travail changent au 1^{er} juin 2015 !

A partir du **1^{er} juin 2015**, le contenu du certificat de travail évolue. Désormais, outre les mentions obligatoires prévues par le Code du travail, le certificat de travail remis au salarié devra mentionner la **portabilité de la prévoyance pour 12 mois maximum**.

En effet, selon la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, à compter du 1^{er} juin 2015, les salariés dont le contrat est rompu et qui sont couverts par une prévoyance continueront à bénéficier de cette couverture pendant une durée limitée et à titre gratuit.

A **NOTER** : cette portabilité gratuite d'une durée de 12 mois maximum s'applique à toute rupture du contrat de travail à condition que celle-ci ne soit pas motivée par une faute lourde du salarié et que celui-ci soit pris en charge par l'assurance chômage.

En Savoir plus ? [Télécharger notre modèle de certificat de travail](#)

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr