



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

### **Réduction FILLON Transport voyageurs : 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 part de l'interprétation de l'administration quant à la réforme survenue au 1<sup>er</sup> janvier (sous réserve de l'appréciation des juges).

La formule du coefficient de réduction présentée dans la circulaire est légèrement plus détaillée que dans les précédents textes (cas des entreprises n'étant pas dans une caisse de congés payés obligatoire) :

- **Formule applicable aux salariés soumis à la formule générale**

$(T/0,6) \times (1,6 \times (\text{SMIC annualisé} + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) ;$

Concernant le transport de voyageurs, la circulaire précise qu'il est possible de prendre en compte l'indemnisation des coupures et des dépassements d'amplitude.

Ainsi, il est admis que la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et à la détermination de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales peut être majorée pour tenir compte des temps de coupures rémunérés et des temps au-delà de l'amplitude de 12 heures, qui ne constituent pas du temps de travail effectif.

Pour ce faire, la rémunération de ces temps est convertie en heures.

**Exemple :** un salarié roulant « voyageur » dont la durée de travail effectif est de 35 heures hebdomadaires. Il bénéficie de 4 heures de temps de coupure rémunérées chacune à 50 % d'une heure de travail et effectue 3 heures supplémentaires, le SMIC est alors majoré de 2 heures de temps de coupures (4 heures à 50 %) et de 3 heures supplémentaires.

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](mailto: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](http://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<sup>er</sup> juin 2015 !**

A partir du **1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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](mailto: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](http://www.legisassur.fr)