

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

### Aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 250 salariés

Une aide à l'embauche d'un salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés est créée pour toute embauche ayant lieu entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016.

Le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 vient préciser les modalités précises de cette aide et les conditions de versement.

Il est à noter que ce dispositif concerne toutes les entreprises de moins de 250 salariés, même celles dépendant d'un groupe comptant plus de 250 salariés.

Cette aide est notamment ouverte :

- A l'occasion de l'embauche d'un salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois (ou transformation d'un CDD en CDI), à temps plein ou partiel, ou en contrat de professionnalisation de plus de 6 mois;
- La rémunération du salarié embauché doit être inférieure à 1 906,60 € brut mensuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures, correspondant à 1,3 fois le Smic, soit 12,58 € en salaire horaire brut.

L'employeur doit envoyer le formulaire de demande à l'Agence de services et de paiement dont il dépend, dans les 6 mois suivant le début d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide pour 2 ans est égal à 4 000 € maximum pour un même salarié. L'aide est versée sous la forme d'une prime trimestrielle de 500 €, elle est proratisée en cas d'embauche à temps partiel.

- En savoir plus ?
- [Télécharger le formulaire vous permettant de demander l'aide](#)
  - [Consulter la foire aux Questions du dispositif](#)
  - [Télécharger le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016](#)
  - [Télécharger la notice explicative établie par le Gouvernement](#)

### Non attribution de prime : attention aux conditions de versement

Une entreprise de transport a mis en place une prime de lavage mensuelle sans écrire les conditions précises d'attribution. Le conducteur, revendique cette prime qui ne lui est plus versée par l'entreprise.

Pour La Cour de cassation, la prime est due « *ayant constaté l'existence au sein de l'entreprise d'un usage consistant en l'attribution d'une prime de lavage aux conducteurs de poids lourds, la cour d'appel a exactement décidé, sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur ne pouvait interrompre le versement de cette prime sans rapporter la preuve de ce que le salarié ne remplissait plus les conditions pour en bénéficier* ».

Aucune condition écrite de versement n'existant dans l'entreprise, la société de transport n'a pas pu rapporter la preuve que le salarié ne remplissait plus les conditions d'attributions.

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc, 27 janvier 2016, 14-11.860](#)

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)

## **Le temps de trajet domicile-travail peut valoir temps de travail effectif...**

Un conducteur effectue, avant sa prise de service, divers trajets pour se rendre entre son domicile et divers lieux de prise de poste.

Le salarié considère que ce temps de trajet, au départ de son domicile, devraient être comptabilisé en temps de travail effectif.

Dans une jurisprudence inédite, la cour de cassation confirme la décision des juges d'appel et donnent droit au salarié : *« Mais attendu qu'après avoir relevé qu'aux termes de l'article 9 du règlement CE n°561/2006 du 15 mars 2006, (...), tout temps passé par un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du présent règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme repos ou pause, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette,*

*Ainsi, « les trajets effectués par le salarié entre son domicile et les lieux de ses diverses prises de poste distincts du lieu de rattachement de l'entreprise, au moyen d'un véhicule de service, étaient du temps de travail effectif quelle que soit la distance séparant ces lieux du domicile du salarié ».*

En savoir plus ? [Cass. Soc., 12 janvier 2016, n°13-26318](#)

## **Modulation ou cycle : Obligation d'établir un calendrier prévisionnel**

Au sein d'une entreprise de transport de personnes, un accord d'entreprise prévoit une modulation du temps de travail (annualisation en l'occurrence).

Une conductrice conteste l'application de cet accord et notamment l'absence d'établissement d'un calendrier prévisionnel et l'absence de prévision d'un délai de prévenance en cas de modification du calendrier prévisionnel.

La Cour de cassation donne droit à la salariée et écarte l'application de l'accord collectif, la salariée pouvant dès lors obtenir, sur la base d'un décompte hebdomadaire un rappel d'heures supplémentaires et de repos compensateurs.

*« L'accord d'entreprise ne précisait ni le programme indicatif de modulation, ni les conditions de réduction du délai de prévenance, ni les contreparties dont la salariée bénéficierait dans cette hypothèse, la cour d'appel, devait en déduire qu'il était inopposable à la salariée ».*

En savoir plus ? [Cass. Soc., 15 décembre 2015, 13-28453](#)

## **Rappel: En mars 2016, le carré barré devient non interruptif de conduite**

La tolérance de l'administration française, adoptée lors de l'entrée en vigueur en 2006 du règlement 561/2006 (le carré barré interruptif de conduite) n'est plus applicable.

L'administration (DGITM) a précisé que pour laisser un temps d'adaptation aux entreprises, les services de contrôles sont invités à privilégier un rappel de la règle sur une verbalisation et ce jusqu'au 2 mars 2016.

Afin d'éviter la survenance d'infraction sur ce point, nous vous invitons à prévenir votre personnel de cette modification, notamment via note de service.

## **Interdiction du vapotage sur le lieu de travail depuis le 27 janvier 2016**

L'article L3511-7-1 du code de la santé publique prévoit notamment une interdiction de vapoter dans les moyens de transport collectif fermés et les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif

Un décret en Conseil d'Etat fixera prochainement les conditions d'application du présent article.

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)