

## SOMMAIRE

- o SMIC & plafond annuel de la sécurité sociale
- o Lois Macron et Rebsamen
- o Entretiens professionnels : pensez-y !
- o Nouvelles mesures pour l'emploi

22 rue Lafayette  
31 000 TOULOUSE  
Tél : 05 61 12 30 31  
Fax : 05 61 12 16 74

8, rue de l'Hôtel de Ville  
81000 ALBI  
Tél. 05 63 38 73 04

[babeau@jurisdefi.com](mailto:babeau@jurisdefi.com)

[www.babeau-avocats.com](http://www.babeau-avocats.com)

2016

### NOUVEAUTES ET PERSPECTIVES EN DROIT DU TRAVAIL

#### SMIC & plafond annuel de la sécurité sociale

Le taux horaire du SMIC s'élève désormais à 9,67 € bruts soit, 1 466,65 € bruts par mois (base 151,67 heures mensuelles).

Le PASS s'établit à 38 616 €. C'est donc pour les indemnités de rupture d'un montant supérieur à 77 232 € qu'il conviendra de faire preuve d'imagination pour échapper à un régime social et fiscal prohibitif...

#### Lois Macron et Rebsamen

Certains décrets sont parus, d'autres sont en préparation.

- **Epargne salariale** (décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015)

Ce décret permet l'application effective des dispositions de la loi Macron relatives à l'épargne salariale et notamment, l'affectation par défaut, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, des sommes versées dans le cadre de l'intéressement à un PEE.

- **Reclassement à l'étranger** (décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015) : le décret fixe les modalités d'information des salariés sur la possibilité de recevoir des offres de reclassement à l'étranger (dispositions applicables aux licenciements engagés à compter du 13 décembre 2015).

En substance, l'information du salarié est individuelle et doit être faite par lettre recommandée avec AR. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours ouvrables à compter de la réception de la lettre d'information pour formuler par écrit sa demande de recevoir des offres de reclassement à l'étranger. Sa demande précise les éventuelles restrictions en termes de localisation, de rémunération et de caractéristique d'emploi.

- **Information des salariés en cas de vente de leur entreprise** (décrets n° 2015-1811 et 2016-2 des 28 décembre 2015 et du 4 janvier 2016)

Ces textes permettent l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, des aménagements de la loi Hamon prévus par la loi Macron : limitation du champ d'application de l'obligation d'information (vente de l'entreprise uniquement), sécurisation des modalités d'information des salariés (lettre recommandée avec AR, la date de première présentation faisant foi), nouvelle sanction (amende civile d'un montant maximal de 2 % du prix de la vente).

Pour mémoire, cette obligation d'information ne concerne que :

- les entreprises de moins de 250 salariés et qui ont un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros,
- les cessions de fonds de commerce ou participation représentant plus de 50 % du capital social.

- **Pénibilité** (décrets n° 2015-1885 et n° 2015-1888 du 30 décembre 2015)

En substance, l'entrée en vigueur des six facteurs de risques (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit), initialement prévue au 1er janvier 2016, est reportée au 1er juillet 2016.

Les définitions de deux facteurs de risques (travail répétitif et bruit) sont assouplies.

Les modalités d'homologation des référentiels professionnels permettant d'évaluer l'exposition des salariés aux risques professionnels sont désormais définies. Il en est de même de celles relatives au fonctionnement du compte pénibilité.

- **Congé de formation économique, sociale et syndicale** (décrets du 30 décembre 2015) : sont notamment fixés, le délai de remboursement aux employeurs de la rémunération des salariés bénéficiaires de ce congé, les conditions et limites d'une retenue sur le salaire du bénéficiaire de ce congé en cas de non remboursement d'un syndicat.

D'autres décrets sont au stade de projets ou d'avant-projets : notamment ceux relatifs à la **DUP élargie**, à l'**Instance commune**, à la visioconférence. Nous vous tiendrons informés.

## Entretiens professionnels : pensez-y !

Mis en place par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel est destiné à permettre un échange (pas un monologue) entre le salarié et son employeur sur les perspectives d'évolution et de développement des compétences de ce dernier. L'entretien professionnel n'est donc pas un entretien d'évaluation. Il est organisé au bénéfice du salarié qui n'est pas spectateur mais, au contraire, le premier acteur d'un dispositif destiné à garantir son « employabilité ».

Tous les salariés (y compris ceux en CDD) et toutes les entreprises sont visés.

Pour mémoire, les premiers entretiens, qui doivent avoir lieu tous les deux ans, devront se dérouler au plus tard le 6 mars prochain.

Enfin l'entretien professionnel doit systématiquement être proposé à un salarié notamment lors de son retour d'une absence pour maternité ou congé parental d'éducation.

## Nouvelles mesures pour l'emploi

- **Aide à l'embauche dans les PME**

Depuis le 18 janvier, certaines embauches réalisées bénéficient d'une prime trimestrielle de 500 € durant les deux premières années du contrat, soit 4 000 € au total.

Les conditions d'octroi de cette prime sont les suivantes :

- **Entreprises visées** : PME, associations,... de moins de 250 salariés.
- **Embauches éligibles au dispositif** :
  - Embauche d'un salarié payé jusqu'à 1.3 fois le SMIC, soit 1 906,64 € bruts
  - Embauche sous CDI, CDD (dont contrat de professionnalisation) d'une durée de 6 mois et plus, transformation d'un CDD en CDI

### A noter :

- Le montant de la prime sera, base temps plein, identique quelle que soit le niveau de rémunération du salarié embauché (il n'y aura lieu à proratisation que si le salarié embauché est à temps partiel),
- Les formulaires Cerfa en version papier devraient être disponibles dans les prochains jours,
- Les formulaires Cerfa en version électronique devraient être disponibles mi-février,
- Les premiers versements devraient intervenir à la fin du mois d'avril prochain.

En attendant, vous pouvez consulter la page suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/embauchepme>

- **Plafonnement des dommages-intérêts en cas de licenciement abusif**

Au cours de l'année 2016, une loi plafonnant le montant des condamnations en cas de licenciement abusif « devrait » être votée, selon le Président de la République.

Le montant des dommages-intérêts devrait être plafonné uniquement en fonction de l'ancienneté du salarié (et non pas comme le prévoyait la loi Macron, censurée par le Conseil Constitutionnel sur ce point, en fonction de l'effectif de l'entreprise).

**Sur l'ensemble de ces points ou toute autre question,  
N'hésitez pas à nous consulter.**