

## Service social

### SOMMAIRE

#### 01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

La réforme du licenciement économique

L'aide à l'embauche PME prolongée jusqu'au 30 juin 2017

#### 02 - RÈGLEMENTATION | P. 2

Embaucher un salarié étranger : les points de vigilance

#### 03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

L'employeur peut-il effectuer un contrôle d'alcoolémie par alcootest au sein de son entreprise ?

## 01 - ACTUALITÉS DU MOIS

### La réforme du licenciement économique

La Loi Travail, ou autrement appelée « Loi El Khomri », qui a été adoptée l'été dernier, a apporté un certain nombre de réformes, dont une qui a soulevé de très vives polémiques, sur le licenciement économique.

En effet, **les entreprises peuvent, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016, engager des licenciements économiques sur la base de nouveaux motifs** qui, s'ils étaient parfois mis en avant par les employeurs, peuvent désormais l'être sans risque pour ces derniers d'une éventuelle condamnation en cas de contentieux.

De manière concrète, la loi prévoit 4 motifs pour justifier un licenciement économique :

1. Une **mutation technologique** qui viendrait à rendre l'emploi de salariés moins pertinent quant à la réalisation d'une même tâche ou qui amènerait une évolution des processus où l'intervention humaine apparaîtrait moins efficiente que précédemment.
2. Une **cessation d'activité** de l'entreprise, qu'elle soit totale ou seulement partielle, avec l'arrêt d'une de ses productions.
3. La **sauvegarde de la compétitivité**, si l'employeur estime que son positionnement est fragilisé vis-à-vis de ses concurrents et qu'un licenciement associé à une réorganisation de l'entreprise lui permettrait de reconsolider sa place.
4. Des **difficultés économiques**, caractérisées par l'évolution significative et durable d'un indicateur comme la baisse de ses commandes ou de son chiffre d'affaires, une dégradation de sa trésorerie ou de son EBE (Excédent Brut d'Exploitation)...

Pour être recevable, cette baisse devra être constatée sur une période probante, différente selon l'effectif de l'entreprise, d'au moins 1 trimestre pour les petites entreprises (moins de 11 salariés), et de 2 trimestres consécutifs pour celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

**Mettre en œuvre un licenciement est et reste une opération délicate.** Pour ce faire, n'hésitez à vous rapprocher de votre service social qui vous accompagnera dans la préparation et la réalisation de cette procédure.

### L'aide à l'embauche PME prolongée jusqu'au 30 juin 2017

Cette aide qui était initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2016, a été récemment **prolongée par décret pour une durée de 6 mois**, pour les embauches réalisées jusqu'au 30 juin prochain.

Rappelons que cette aide, ouverte aux petites entreprises, permet de bénéficier d'une **aide financière pour les embauches réalisées en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois**, dès lors que la rémunération prévue au contrat est inférieure ou égale à 1,3 SMIC par mois pour un salarié à temps plein, soit 1 924,39 €.

Pour bénéficier de cette aide, dont le montant est de 4 000 € sur 2 ans (500 € par trimestre) pour un salarié à temps plein, il convient d'en **faire la demande auprès de l'ASP dans les 6 mois du début de l'exécution du contrat**, puis de procéder chaque trimestre à une déclaration des heures effectuées.

Naturellement, en cas d'embauche et si vous êtes éligible au bénéfice de cette aide, notre service social pourra se charger de la réalisation de l'ensemble de ces formalités.

#### LES CHIFFRES CLÉS AU 1<sup>er</sup> FÉVRIER 2017

SMIC horaire	9,76 €
SMIC 151,67 h	1 480,27 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,20 €
SMIC horaire majoré de 50 %	14,64 €
Minimum garanti	3,54 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 269,00 €

## 02 - RÉGLEMENTATION

### Embaucher un salarié étranger : les points de vigilance



Trouver des salariés saisonniers est parfois complexe selon les secteurs d'activité. Certains d'entre vous se sont déjà tournés vers l'embauche de salariés saisonniers étrangers. Mais attention, tout n'est pas si simple.

#### L'embauche du salarié étranger

Première chose à faire, **vérifier les papiers d'identité**.

**Si le salarié est européen** (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lichtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays Bas, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et France), il suffira de produire une carte d'identité ou un passeport en cours de validité.

**Si le salarié n'est pas un ressortissant de l'Espace Économique Européen ou de la Suisse**, il devra fournir une carte de séjour avec autorisation de travail. Si le salarié réside en France, l'employeur doit vérifier auprès de la Préfecture la validité du titre. Si le salarié ne réside pas en France, l'employeur aura, au préalable, déposé une offre d'emploi auprès de Pôle Emploi pour tenter de trouver un salarié français, déposé une demande d'introduction de travailleur étranger auprès de la DIRECCTE et dans les 3 mois suivant l'embauche, l'employeur versera une taxe de 241 € à l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration). La mise en œuvre de cette procédure est longue et aléatoire.

#### L'application des lois françaises

En théorie, les parties peuvent choisir le droit applicable. **Mais certaines lois et principes s'appliquent obligatoirement : durée du travail, salaire minimum, convention collective, congés payés...** L'employeur ne peut pas y déroger, même si le salarié est d'accord. Concernant la protection sociale, **tout étranger en situation régulière exerçant une activité salariée en France doit être affilié au régime français de sécurité sociale et est soumis aux cotisations selon les mêmes modalités que les travailleurs français.**

#### Les conditions d'hébergement

L'hébergement collectif doit être compatible avec la dignité humaine, sous peine de 150 000 € d'amende et 5 ans de prison.

**Des règles ont été fixées précisément pour l'hébergement collectif des saisonniers agricoles** : chambre d'une surface minimale de 9 m<sup>2</sup> (+7 m<sup>2</sup> par personne supplémentaire), maximum 6 personnes par chambre, interdiction des lits superposés, un lavabo pour trois personnes, une cabine de douche et un toilette pour 6 personnes.

#### Les agences d'intérim étrangères

**L'embauche de salariés étrangers via une agence d'intérim étrangère n'est pas sans risque** car beaucoup d'entre elles ne respectent pas notre réglementation. Plusieurs réflexes à avoir : s'informer auprès de la direction du travail qui indiquera si l'agence d'intérim a procédé à toutes les formalités nécessaires pour travailler en France (à défaut, vous risquez une amende administrative de 2 000 € par salarié concerné) ; demander une copie des contrats de travail et cartes d'identité (ou titres de séjour, s'il s'agit de non européens) et surtout ne jamais signer le contrat de travail ou gérer la relation de travail.

Les agences d'intérim étrangères se comportent souvent comme de simples apporteurs de main d'œuvre, et l'utilisateur devient l'employeur de fait, sans s'en rendre compte.

À ce titre, l'employeur qui passe par une agence d'intérim étrangère qui n'est pas en règle devient solidairement responsable avec celle-ci du paiement des salaires, indemnités et charges dus.

## 03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

### L'employeur peut-il effectuer un contrôle d'alcoolémie par alcootest au sein de son entreprise ?

**Oui**, si un salarié arrive en état d'ébriété au travail, il est possible de pratiquer un test d'alcoolémie **à condition de bien respecter certaines règles**. En effet, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés.

Pour être opposable à un salarié, la possibilité de contrôler son état d'ébriété, via un éthylotest, **doit être expressément prévu par le règlement intérieur** en veillant, notamment, à :

- Indiquer les situations dans lesquelles il peut s'avérer opportun d'y recourir
- Identifier les postes justifiant une vigilance à l'état de sobriété des salariés compte tenu des risques encourus (conduite de véhicules, manipulations de substances ou de machines dangereuses)
- Prévoir la présence d'un salarié et/ou d'un représentant du personnel
- Prévoir la possibilité pour le salarié de contester ce test d'alcoolémie par un autre test ou une contre-expertise
- Respecter les règles de procédure d'établissement, de dépôt et de publicité du règlement intérieur (*cf. lettre employeurs 01/2017*)

Le test peut être effectué par l'employeur ou par toute autre personne désignée par ses soins. Il est fortement conseillé qu'une tierce personne assiste également à ce test. De plus, l'employeur doit s'assurer que l'éthylotest utilisé réponde à toutes les normes en vigueur.

**À défaut de prévoir les modalités de la vérification de l'état d'ébriété des salariés dans le règlement intérieur, un tel contrôle est illicite.**

La question peut aussi se poser quant à l'utilisation de produits stupéfiants. Le Conseil d'État a estimé que l'employeur pouvait procéder à un test salivaire de dépistage de drogue dans la mesure où ce test ne requiert pas l'intervention d'un médecin. Il peut également être fait par un supérieur hiérarchique ou une personne habilitée dans l'entreprise.

Pour procéder à un test salivaire, il faut, toutefois, que la mise en place du dispositif figure dans le règlement intérieur. Comme pour l'alcootest, les modalités de ce contrôle ne peuvent apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

#### LE CONSEIL DU CERFRANCE

La rédaction d'un règlement intérieur prévoyant le recours à un alcootest ou un test salivaire peut s'avérer délicate, c'est pourquoi, votre service social reste à votre disposition pour vous accompagner dans ces démarches.

**Votre gestionnaire de paie reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou appui dans les démarches.**  
**Toute l'équipe du Cerfrance Aveyron reste mobilisée pour vous informer.**



LA LETTRE AUX EMPLOYEURS - CERFRANCE AVEYRON

Association de Gestion et de Comptabilité de l'Aveyron  
Association loi 1901 - Inscrite à l'ordre des Experts Comptables  
Carrefour de l'Agriculture - 12 026 RODEZ CEDEX 9  
Tél. 05 65 73 79 60 - Fax 05 65 73 78 78  
aveyron.cerfrance.fr  
SIRET 312 613 508 00018 - APE 6920Z

La lettre aux employeurs est éditée par le Cerfrance Aveyron  
Ce numéro comporte 2 pages  
Directeur de la publication : Nathalie BONDUEL (Cerfrance)  
Dépôt légal 1<sup>er</sup> trim. 2008 : ISSN 1962-9796  
Photographies : Sources CN Cerfrance