



Union des syndicats des PME
Du caoutchouc et de la plasturgie

ACTU SOCIALE N°42

LA LETTRE MENSUELLE D'INFORMATION

Sommaire

I – DSN : RAPPEL de l'obligation dès juillet pour les TPE-PME

– p.1

II – Jobs d'été : quelles sont les règles applicables aux mineurs ? – p.2

III – Point de jurisprudence – p.4

Contact

Aurélie Bruder
Juriste Droit Social
Tél : 01 55 78 28 98
leonore.de.raymond.cahuzac@ucaplast.fr

I- DSN : RAPPEL de l'obligation dès juillet pour les TPE-PME

Comme présentée dans l'Actu sociale n° 41, la déclaration sociale nominative (DSN) devient obligatoire à compter de juillet 2016 pour les TPE et PME qui ont déclaré au moins 50.000 € de cotisations et contributions sociales en 2014, les autres entreprises auront jusqu'à janvier 2017.

Les dates d'application diffèrent selon le montant des cotisations et des contributions dues en 2014 et le recours ou non à un intermédiaire pour les déclarations (Cf. tableau ci-dessous).

	Montant des cotisations et contributions dues au titre des paies de 2014	Obligation de transmettre une DSN
<u>Employeur sans tiers mandaté</u>	Egal ou supérieur à 50 000 €	A compter de la <u>paie du mois de juillet 2016</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 août 2016 selon l'échéance applicable à l'employeur)
	Inférieur à 50 000 €	A compter de la paie du mois de <u>janvier 2017</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 février 2017 selon l'échéance applicable à l'employeur)
<u>Tiers mandatés par l'employeur (expert-comptable par exemple)</u>	Egal ou supérieur à 10 millions d'euros	A compter de la <u>paie du mois de juillet 2016</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 août 2016 selon l'échéance applicable à l'employeur)
	Inférieur à 10 millions d'euros	A compter de la <u>paie du mois de janvier 2017</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 février 2017 selon l'échéance applicable à l'employeur)

Les seuils des cotisations et des contributions sociales déterminant la date d'adhésion obligatoire à la DSN doivent être appréciés en tenant compte de l'ensemble des prélèvements recouverts.

En revanche, les majorations et les pénalités n'entrent pas en compte dans la base de calcul.

L'employeur qui effectue ses déclarations sociales par un autre moyen que la DSN encourt une **pénalité pouvant atteindre 750 € par entreprise et par mois**.

II- Jobs d'été : quelles sont les règles applicables aux mineurs ?

Le code du travail, sauf situations strictement encadrées, autorise les jeunes à travailler dès l'âge de 16 ans.

Aussi, dans le cadre des jobs d'été, le travail des jeunes doit répondre aux règles du code du travail.

✓ **Quel type de contrat ?**

Le jeune doit être lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée déterminée comportant soit :

- Un terme précis (du 1^{er} juillet au 31 août 2016 par exemple) ;
- Une durée minimale, s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir à un CDI (moissons ; restauration, ...)

Toutes les règles relatives au CDD doivent être respectées et notamment la conclusion d'un contrat écrit mentionnant un motif de recours : remplacement d'un salarié absent pour cause de congés, surcroît exceptionnel d'activité, En cas de remplacements successifs, l'employeur devra conclure autant de contrats que le nombre de salariés à remplacer. A défaut, la requalification en CDI est encourue.

Le CDD doit être remis au jeune au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, le jour de celle-ci et le dimanche ne comptant pas (*art L 1242-13 C. Trav. ; Cass soc., 29-10-2008, n° 07-41.842*).

✓ **Les formalités d'embauche**

Le jeune de moins de 18 ans non émancipé ne peut signer son contrat qu'avec l'autorisation de son représentant légal (père, mère, ...). S'il a moins de 16 ans, il faut une autorisation expresse de celui-ci. En pratique, il est recommandé de demander au représentant légal de contresigner le contrat.

Pour les jeunes de moins de 16 ans, l'entreprise doit demander, 15 jours avant l'embauche, une autorisation à l'inspection du travail. La demande doit comporter nom, prénom, âge et domicile du jeune, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail envisagées, l'horaire de travail et la rémunération. Elle doit également comporter l'accord écrit et signé de son représentant légal. La demande est réputée accordée si l'inspection du travail n'a pas manifesté son opposition dans un délai de 8 jours francs à compter de l'expédition de la demande (*art. D. 4153-5 et R 4153.6 C. Trav.*).

La déclaration préalable à l'embauche est obligatoire et doit être effectuée au plus tôt 8 jours avant la date d'embauche. Si la déclaration est faite par lettre recommandée, celle-ci doit intervenir au plus tard le jour ouvrable précédant l'embauche, si la déclaration est faite par Internet, elle doit intervenir au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche.

Enfin, le jeune embauché en CDD pendant les vacances doit figurer sur le registre unique du personnel (art. L 1221-12 C.Trav.).

L'employeur doit également le faire adhérer aux caisses de retraite et de prévoyance. En outre, comme tout nouvel embauché il doit passer la visite médicale, même s'il est engagé pour une courte période pendant les vacances.

✓ **La durée du travail**

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, la durée journalière de travail ne peut excéder 8 heures et la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures. Pour les jeunes de moins de 16 ans, la durée quotidienne de travail est fixée à 7h.

Le jeune ne peut pas travailler de manière ininterrompue plus de 4h30. Au-delà, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes.

Le repos quotidien ne peut pas être inférieur à :

- 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans ;
- 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche, sauf si l'entreprise s'est vu accorder une dérogation au repos dominical.

A titre exceptionnel, sur autorisation de l'inspection du travail, après avis conforme du médecin du travail, les jeunes de 16 à 18 ans peuvent effectuer 5 heures supplémentaires par semaine.

Le travail des jeunes de moins de 18 ans est interdit les jours fériés.

Tout travail de nuit – entre 22h et 6h – est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Pour ceux de moins de 16 ans, le travail est interdit entre 20h et 6h.

✓ **La rémunération**

La rémunération des salariés engagés sous contrat à durée déterminée doit être égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié engagé en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Pour les jeunes qui ne disposent pas de 6 mois d'expérience dans la branche d'activité dont il relève, un abattement peut être pratiqué sur le SMIC :

- 20% avant 17 ans, soit, depuis le 1^{er} janvier 2016 un SMIC horaire de 7.74 €
- 10% entre 17 et 18 ans, soit depuis le 1^{er} janvier 2016 un SMIC horaire de 8.70 €.

Le jeune acquiert des congés tout au long de la durée de son contrat. Ces congés ouvrent droit à une indemnité de congés payés en fin de contrat. Celle-ci s'élèvera à 10% de la rémunération versée au jeune.

ATTENTION, l'indemnité de fin de contrat n'est jamais due aux jeunes engagés sous contrat à durée déterminée pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires et ceci quels que soient les motifs de la conclusion du contrat (*Art. L 1243-10 C. Trav.*).

En principe le salaire doit être versé au représentant légal du jeune mineur. Toutefois, sur autorisation de ce dernier, le jeune pourra percevoir directement sa rémunération. Dans ce cas, il est recommandé de formaliser ce point par écrit.

Concernant les frais de déplacement, les titres restaurant et les avantages du CE, le jeune salarié doit être traité de la même manière que les autres salariés de l'entreprise. Il a donc droit à la prise en charge de la moitié de ses frais de transport domicile-lieu de travail, ainsi que le cas échéant, de tout ou partie de ses frais de carburant si un tel dispositif est mis en place dans l'entreprise. Il doit également bénéficier des titres restaurant et des avantages du CE s'il répond aux conditions requises (notamment l'ancienneté).

III- Point de jurisprudence

Port obligatoire d'une tenue de travail : seuls les temps d'habillage et de déshabillage donnent lieu à contrepartie

Dans un arrêt du 25 mai 2016, la Cour de cassation, qui rappelle que seuls les temps d'habillage et de déshabillage donnent lieu à contrepartie. Les temps consacrés à d'autres tâches n'ont pas à être pris en compte.

Pour rappel, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le salarié a l'obligation d'effectuer ces opérations dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Dans l'affaire examinée le 25 mai dernier, un salarié avait obtenu en justice une somme de 6 461,12 € à titre de contrepartie aux temps d'habillage et de déshabillage correspondant à 20 minutes par jour travaillé. La cour d'appel avait en effet estimé que les temps passés dans les vestiaires ne servaient pas seulement à enlever et mettre les vêtements, mais étaient aussi des temps de communication d'information utiles à la bonne marche de l'entreprise, de sorte qu'elle avait retenu la durée de 20 minutes quotidiennes.

La Cour de cassation a considéré que la cour d'appel n'avait pas à prendre en compte des temps consacrés à des tâches autres que l'habillage ou le déshabillage.

(Cass. Soc. 25 mai 2016 n° 14-22242 D)

Ne pas indiquer la convention collective sur le bulletin de salaire n'induit pas d'indemniser automatiquement le salarié.

Un salarié reprochait à son employeur de s'être trompé dans l'intitulé de la convention collective mentionnée sur son bulletin de paie. Il réclamait à ce titre des indemnités en vertu d'une jurisprudence constante selon laquelle le défaut d'information de l'employeur sur la convention collective applicable à l'entreprise causait « nécessairement » un préjudice au salarié (Cass. Soc. 19 mai 2004, n° 02-44671, BC V n° 134).

Telle n'est pourtant pas la solution retenue par la Cour de cassation dans une affaire jugée le 17 mai 2016, qui refuse désormais le caractère automatique de la réparation du préjudice. La Cour de cassation rappelle que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

En l'espèce, la Cour a donné raison à la cour d'appel, qui avait estimé que ce salarié était en mesure de connaître la convention collective applicable et d'en vérifier l'application en raison de sa qualité de cadre administratif et détentrice de la moitié du capital social de la société. Faute de démontrer l'existence d'un préjudice, ce salarié ne pouvait donc pas prétendre à des dommages et intérêts (Cass. Soc. 17 mai 2016, n° 14-21872 D).

Rappelons cependant que la mention de la convention collective est une mention obligatoire du bulletin de paie (C. Trav. art. R. 3243-1, 3°).
(Cass. Soc. 17 mai 2016, n° 14-21872 D)