



LEGAL FLASH | BUREAU DE PARIS

ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

Février 2012

Très petites entreprise = grande aide ?	2
<hr/>	
Prévention des risques professionnels : en juillet 2012 , l'employeur ne doit plus être seul !!!	2
<hr/>	
La fiche de prévention des expositions à la pénibilité est obligatoire	3
<hr/>	
Rupture conventionnelle : plus de clarté = plus de facilité ?	3
<hr/>	
Arrêt maladie, visite de reprise et visite médicale d'embauche : attention nouveautés !!!	3
<hr/>	

TRES PETITES ENTREPRISE = GRANDE AIDE ?

DECRET 2012-184 DU 7 FEVRIER 2012 (JO 8 P. 2245)

Une aide à l'embauche (égale à la rémunération brute soumise à cotisations multiplié par un coefficient) peut être versée pendant un an aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés qui embauchent un jeune de moins de 26 ans entre le 18 janvier et le 17 juillet 2012. En pratique, pour un salarié rémunéré au niveau du Smic (1 398,37 euros brut par mois depuis le 1er janvier 2012), l'entreprise bénéficie d'une exonération à hauteur de 588,72€ mensuels.

Ces entreprises doivent être à jour de leurs obligations de déclaration et du paiement de leurs cotisations et contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage, et ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement économique sur le poste faisant l'objet du recrutement (i), ni rompu le contrat de travail d'un salarié après le 18 janvier 2012 et l'avoir réembauché dans les 6 mois précédant la période de travail au titre de laquelle le bénéfice de l'aide est demandé (ii).

L'aide est attribuée au titre des salaires versés pendant les 12 mois suivant la date d'embauche.

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : EN JUILLET 2012 , L'EMPLOYEUR NE DOIT PLUS ETRE SEUL !!!

DÉCRET 2012-137 DU 30 JANVIER 2012 (JO 31 P. 1787)

DECRET 2012-135 DU 30 JANVIER 2012 (JO 31 P. 1779)

L'article L 4644-1 du Code du travail, issu de la loi 2011-867 du 20 juillet 2011, impose à tout employeur de se faire assister dans sa mission de prévention des risques professionnels par un salarié de l'entreprise ou, à défaut, un intervenant extérieur. Les décrets du 30 janvier 2012, précisant les conditions d'intervention de ces assistants, rendent cette obligation effective à partir du 1er juillet 2012.

En principe, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des actions de prévention des risques professionnels. Cette désignation doit s'effectuer après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Les salariés ainsi désignés doivent disposer du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions et ne pas subir de discrimination en raison de celles-ci (C. trav. art. R 4644-1 nouveau). Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, à des intervenants extérieurs. L'employeur doit informer le service de santé au travail de toute intervention extérieure ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre (C. trav. art. R 4644-3 nouveau).

LA FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A LA PENIBILITE EST OBLIGATOIRE

ARRÊTÉ DU 30 JANVIER 2012 (JO 31 P. 1796)

DÉCRET 2012-136 DU 30 JANVIER 2012 (JO 31 P. 1787)

DÉCRET 2012-134 DU 30 JANVIER 2012 (JO 31 P. 1778)

Depuis le 1er février 2012, l'employeur doit, pour tout salarié exposé à des facteurs de pénibilité, établir une fiche mentionnant les conditions et les périodes d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Le modèle de cette fiche vient d'être communiqué.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : PLUS DE CLARTE = PLUS DE FACILITE ?

ARRETE DU 8 FEVRIER 2012 (JO DU 17/02/2012)

Deux nouveaux modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle du CDI ont été mis à jour : le premier concerne les salariés non-protégés et le second les salariés protégés. Le but des changements opérés est une meilleure lisibilité des formulaires afin de faciliter leur remplissage : certaines parties sont supprimées, d'autres transformées ou plus détaillées et actualisées. Pour les salariés protégés, le formulaire prévoit d'indiquer la date de consultation du comité d'entreprise et le sens de l'avis prononcé.

ARRÊT MALADIE, VISITE DE REPRISE ET VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE : ATTENTION NOUVEAUTES !!!

DÉCRET 2012-135 DU 30 JANVIER 2012- DÉCRET 2012-137 DU 30 JANVIER

A compter du 1er juillet 2012, les salariés en arrêt maladie non professionnelle ou accident d'une durée inférieure à 30 jours reprendront leur poste sans visite médicale de reprise. L'employeur devra organiser la visite de reprise après une absence d'au moins 30 jours en cas d'accident de travail (au lieu de 8 actuellement) et à l'issue d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours en cas de maladie ou d'accident non professionnel (au lieu de 21 actuellement). L'examen médical reste impératif après un congé de maternité ou une absence pour maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée.

Des nouveautés aussi concernant la périodicité des examens médicaux par le médecin du travail, où une fréquence moins importante (actuellement 24 mois) pourra être prévue par l'agrément du service de santé au travail. La visite médicale d'embauche obligatoire n'est plus nécessaire lorsqu'aucune inaptitude n'aura été reconnue moins de deux ans auparavant (au lieu d'un an actuellement) dans le cas où le salarié est embauché par le

même employeur ; ou moins d'1 an auparavant (au lieu de 6 mois) lorsque le salarié change d'entreprise.

Le document suivant est un résumé de l'information juridique élaboré par Cuatrecasas, Gonçalves Pereira dont le but est strictement informatif. Ainsi l'information et les commentaires compris dans ce document ne constituent en aucun cas une consultation juridique. L'information que contient ce document ne peut être transmise à d'autres personnes, que ce soit dans sa totalité, ou sous forme d'extraits, sans l'autorisation préalable et expresse de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira et ce, afin d'éviter une utilisation incorrecte et illégale de l'information contenue dans ce document. Cette parution vous a été remise en utilisant l'adresse du courrier électronique que vous nous avez fournie. Si vous ne souhaitez plus recevoir d'informations sur nos services ni de convocations aux rencontres de formations et d'informations de la part de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, nous vous remercions de bien vouloir nous envoyer un courrier électronique à l'adresse suivante: bd@cuatrecasas.com en indiquant le mot « BAJA » (désinscription) suivi de votre prénom et nom.

COORDONNÉES

Nuria Bové

Associée de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
nuria.bove@cuatrecasas.com

Santiago Guzmán

Collaborateur de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
santiago.guzman@cuatrecasas.com

Cuatrecasas,* *Gonçalves Pereira

Bureau de Paris

73, Avenue des Champs Elysées
75008 Paris, Francia
Tel.: + 33 1 43 59 64 00
Fax: + 33 1 43 59 64 01

Cristóbal Casado

Collaborateur de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
cristobal.casado@cuatrecasas.com

Cathy Clairet

Collaboratrice de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
cathy.clairt@cuatrecasas.com