



ACTIGEST S.A.



**J.P.C. Consultant**

# e - lettre

N° 7 - juin 2008

## EDITORIAL.



Afin de mettre en commun l'information destinée à leurs clients, leurs compétences, leurs moyens les Cabinets ACTIGEST et JPC CONSULTANT ont décidé notamment de vous informer sous leurs logos communs à compter de la lettre de MAI.

BIENVENUE à ceux qui découvrent cette lettre à compter de ce mois de juin.

N'hésitez pas à utiliser la boîte mail qui vous fait parvenir ces informations, pour demander des précisions ou des informations complémentaires.  
De même : si vous souhaitez proposer des thèmes d'articles à traiter ou si vous souhaitez figurer à la rubrique « JPC/ACTIGEST c'est vous »

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.



## Sommaire :

● Modernisation du marché du travail : projet de loi adopté en première lecture au Sénat.

Page 3

● Déblocage anticipé de la participation et prime exceptionnelle dans les petites entreprises. RAPPEL !

Page 2

Jusqu'au 30 juin 2008, les salariés peuvent débloquent les sommes immobilisées au titre de la participation, dans la limite de 10 000 €.

Pour les petites entreprises (< 50 salariés) une prime exceptionnelle bénéficiant d'un régime social et fiscal « spécial » peut être versée jusqu'à la même date.

● Obligation de nourriture dans les HCR. (Hôtels, cafés, restaurants)

Page 5

Rappels de l'ACOSS et montant de l'avantage en nature nourriture au 1<sup>er</sup> mai 2008.

● SECURITE : obligation générale de sécurité de l'employeur

Page 6

Les pots d'entreprise.

 **Modernisation du marché du travail : projet de loi adopté en première lecture au Sénat.**



Le projet de loi portant modernisation du marché du travail a été adopté en première lecture par le Sénat les 6 et 7 mai 2008.

Les mesures ne seront applicables qu'après examen d'une commission mixte paritaire, pour une adoption définitive par le Parlement dans les semaines qui viennent.

Quelques exemples de mesures attendues :

- l'accès à l'indemnité légale de licenciement serait facilité : en effet, le délai d'ancienneté pour pouvoir y prétendre passerait de 2 ans à 1 an ; il n'y aurait plus de différence entre le montant de l'indemnité de licenciement pour motif économique et celui pour motif personnel (le montant de l'indemnité, à prévoir par décret, serait donc identique quel que soit le motif de licenciement)
- le reçu pour solde de tout compte aurait une valeur libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées si le salarié ne le dénonce pas dans les 6 mois qui suivent sa signature
- la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire prévu par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 (c. trav. art. L. 1226-1), en cas d'arrêt de travail, serait ramenée à 1 an au lieu de 3 actuellement, tandis que le délai de carence serait ramené de 10 à 7 jours par décret.
- tirant les conséquences de la remise en cause du CNE par le Bureau International du Travail (BIT), le gouvernement a décidé de supprimer le CNE dans le projet de loi de modernisation du marché du travail. En pratique : tous les CNE en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail seraient ainsi requalifiés en CDI classiques.

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

 Déblocage anticipé de la participation et prime exceptionnelle dans les petites entreprises.



Jusqu'au 30 juin 2008, les salariés peuvent débloquent les sommes immobilisées au titre de la participation, dans la limite de 10 000 €.

Pour les petites entreprises (< 50 salariés) une prime exceptionnelle bénéficiant d'un régime social et fiscal spécial peut être versée jusqu'à la même date.

Pour en savoir plus : si vous souhaitez rédiger un accord avec votre personnel pour verser cette prime exceptionnelle.

 Obligation de nourriture dans les HCR.



L'ACOSS revient à travers un document d'information synthétique sur l'obligation de nourriture dans les hôtels-café-restaurants. Elle rappelle que les employeurs du secteur des hôtels, cafés, restaurants, bars (HCRB) ont l'obligation de nourrir gratuitement l'ensemble de leur personnel ou de verser une indemnité compensatrice, si le repas n'est pas fourni.

Cette obligation s'impose à l'employeur dès lors que les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- l'établissement est ouvert à la clientèle au moment des repas,
- le salarié est présent à cet instant (la notion de « présence au moment des repas » englobe les périodes de repas de la clientèle et du personnel

**Attention : Depuis le 1er mai 2008, le montant de l'avantage en nature nourriture applicable dans le secteur des HCRB est fixé à 3,28 euros par repas.**

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

## ● SECURITE : obligation générale de sécurité de l'employeur



### Les Pots d'entreprise

C'est l'occasion de rassembler les salariés autour d'un verre ; mais l'employeur est tenu d'une obligation générale de sécurité et en cas d'accident, sa responsabilité est engagée. Quelles sont les conséquences de cette responsabilité ? Que faire pour vous protéger ?

#### **Responsabilité civile et pénale :**

Lorsque survient un accident, l'employeur, qui n'a pas mis en place de dispositifs de protection suffisants, peut voir sa responsabilité engagée, au plan civil mais également **au plan pénal, notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire**. Il ne peut pas se retrancher derrière l'imprudence ou l'état d'imprégnation alcoolique du salarié. La faute du salarié ne fait pas disparaître sa faute personnelle.

Par ailleurs, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu, envers celui-ci à une obligation de sécurité de résultat : en cas d'accident du travail, tout manquement à cette obligation peut engager sa responsabilité pour faute inexcusable.

Même si les pots se déroulent en dehors des heures normales de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que ces fêtes ne « dégénèrent ». En effet, en cas d'accident lié à la consommation d'alcool, la victime ou ses ayants droits pourront tenter d'engager sa responsabilité. L'employeur voit sa responsabilité civile engagée en cas d'accident dans l'entreprise ou sur le trajet du retour. La victime (ou ses ayants droit) peut demander la réparation du préjudice subi.

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

Afin de prévenir tout accident, l'employeur peut mettre en place certaines actions telles que :

Envoyer un mail aux salariés dans lequel il rappelle les règles applicables à la consommation d'alcool dans l'entreprise

Encourager le principe du chauffeur désigné

Offrir des boissons non alcoolisées

Fournir un accompagnement (taxi par exemple) en cas de doute sur l'état d'ébriété d'un salarié.

### Et le recours à l'alcootest ?

Le recours à l'alcootest par l'employeur est strictement encadré. Ainsi, ce type de contrôle, attentatoire aux droits et libertés, ne pourra être réalisé que si le règlement intérieur le prévoit. Attention : toute disposition du règlement intérieur qui prescrirait, de manière générale, le recours à l'alcootest n'est pas conforme aux prescriptions légales. Les dispositions du règlement intérieur permettant d'établir, en recourant à un alcootest, l'état d'ébriété d'un salarié ne sont donc licites que si :

- elles **laissent la possibilité de contester les modalités du contrôle** (faculté d'exiger la présence d'un tiers et de solliciter une contre-expertise)
- l'état présumé d'ébriété, eu égard à la **nature du travail confié au salarié, est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger**, de sorte qu'il peut constituer une faute grave.

En pratique, recourir à un alcootest suite à un pot, sera justifié pour les salariés exécutant certains travaux ou conduisant certaines machines : salarié qui manipule des substances dangereuses, qui conduit des automobiles, qui effectue du transport de personnes ou qui travaille sur des machines dangereuses.

Pour en savoir plus : demander les jurisprudences qui fondent les principes énoncés dans cet article à [jpc-n.forzinetti@orange.fr](mailto:jpc-n.forzinetti@orange.fr)

**ACTIGEST SA**  
Espace Valentin Nord Rue Ariane  
**25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45**

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos  
**21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.**

**J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –**  
**Consultant Ressources Humaines**  
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –  
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.