

MALAFOSSE & ASSOCIÉS

Cabinet d'Expertise Comptable - Inscrit au tableau de l'Ordre de Lyon

21 Chemin de Crépieux 69300 Caluire et Cuire - Tel : 04.72. 27. 00. 96 - www.elanconseil.com/malafosse

La Lettre d'Information Mensuelle

ÉLAN
CONSEIL

- Visite médicale d'embauche
- Droit de terrasse inaccessibles
- Emploi d'avenir
- Stages en entreprise
- Ouverture le dimanche
- Formation professionnelle
- Propriété et habitation

VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

Sauf exception, la visite médicale est **obligatoire** pour les nouveaux embauchés.

Pourquoi une visite médicale d'embauche ?

Au cours de l'examen, le médecin du travail doit s'assurer que le salarié est **médicalement apte** au poste pour lequel il est embauché et de rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection qui serait dangereuse pour ses collègues.

Quand doit avoir lieu la visite ?

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant la fin de la **période d'essai**. Toutefois, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser celle-ci **avant l'embauche** pour les jeunes de moins de 18 ans, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les salariés exposés à des substances ou produits dangereux.

Les examens médicaux sont en principe réalisés **pendant les heures de travail**, sans diminution de **salaire**.

Comment procéder ?

C'est à l'employeur qu'incombe l'obligation de convoquer le salarié devant le médecin du travail. En pratique, cette formalité est effectuée par le biais de la **déclaration préalable à l'embauche**. En effet, celle-ci vaut notamment demande d'examen médical. Mais attention, effectuer cette déclaration ne suffit pas. Cela n'exonère pas l'employeur de son obligation de s'assurer que la visite médicale d'embauche a bien eu lieu, compte tenu de l'**obligation de sécurité de résultat** qui pèse sur

Que se passe-t-il si c'est le salarié qui refuse de se rendre à la convocation du médecin du travail ? Il a été jugé qu'il s'agissait d'une cause réelle et sérieuse de **licenciement**.

Résultat de la visite

Le médecin remet au salarié une **fiche d'aptitude** en double exemplaires : l'un d'entre eux est destiné à l'employeur. Tout va bien si le salarié est déclaré **apte** au travail. En revanche, s'il est déclaré **inapte**, l'employeur doit tenir compte des propositions d'adaptation de poste proposées par le médecin.

Absence de visite médicale d'embauche : quelles conséquences ?

Le non-respect de la visite médicale d'embauche rend l'employeur passible de sanctions pénales. Par ailleurs, le salarié a droit à des dommages et intérêts sans avoir à justifier de son préjudice. Le défaut de visite médicale d'embauche interdit à l'employeur de se prévaloir par la suite d'une **inaptitude physique**.

DROIT DE TERRASSE INACCESSIBLE

La ministre du Commerce rappelle le statut juridique des terrasses exploitées par les professionnels de la restauration sur le domaine public. Les installations de terrasses sont soumises à autorisation préalable du maire.

Cette autorisation est temporaire, précaire et révocable. Elle est **délivrée personnellement** à l'exploitant et ne comporte, en principe, **aucun droit de cession** ou de sous-location. Ainsi, lors de la cession du restaurant, l'autorisation est nulle de plein droit et le **nouvel acquéreur doit en demander une nouvelle**. Le « droit de terrasse » ne constitue donc pas un élément du fonds de commerce et il n'est pas prévu de l'y incorporer

EMPLOI D'AVENIR

Caractéristiques des jeunes embauchés. Le dispositif des emplois d'avenir est destiné à encourager le recrutement de **jeunes de 16 à 25 ans** (moins de 30 ans pour les personnes handicapées) qui éprouvent des difficultés particulières d'accès à l'emploi et qui :

- soit n'ont aucun diplôme du système de formation initiale ;
- soit ont uniquement un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau V (niveau CAP/BEP) et ont été à la recherche d'un emploi « pendant au moins 6 mois » au cours des 12 derniers mois ;

- soit, à titre exceptionnel, résident dans une zone particulière (zone de revitalisation rurale, DOM, Saint Barthélemy, etc.), ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et ont été en recherche d'emploi « pendant au moins 12 mois » au cours des 18 derniers mois.

Assouplissement de la condition de recherche d'emploi. Depuis le 23 février 2014, la durée de recherche d'emploi exigée des jeunes faiblement diplômés peut être **inférieure à 6 mois** (ou, selon le cas, à 12 mois) si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient. C'est à l'organisme qui octroie l'aide (Pôle Emploi ou président du conseil général) de décider si la dérogation doit être accordée.

STAGES EN ENTREPRISE

Des mesures en projet sur les titres-restaurant, la gratification, les frais de transport et les congés

L'Assemblée nationale a voté le 24 février 2014 la proposition de loi visant à limiter le recours abusif aux stages et à améliorer le statut des stagiaires.

Les stagiaires **pourraient bénéficier** des titres-restaurant pour les stages supérieurs à 2 mois, ainsi que de **la prise en charge des frais** de transport « domicile – lieu de stage » dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La proposition de loi envisage d'étendre aux stagiaires les congés et autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption.

Pour les stages supérieurs à 2 mois, la convention de stage devrait systématiquement prévoir **la possibilité de congés** et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Enfin, si le montant horaire de la gratification obligatoire des stages de plus de 2 mois demeure inchangé (**12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 23 € X 12,50 % = 2,88 € / heure pour 2014**), il est expressément rappelé que cette dernière serait due dès le premier jour du premier mois de la période de stage

OUVERTURE LE DIMANCHE

Les magasins de bricolage peuvent ouvrir le dimanche

La polémique sur le travail dominical n'est pas close. En attendant la publication d'une loi sur le sujet, un décret vient organiser, à titre provisoire, le travail du dimanche dans certains établissements : les enseignes de bricolage sont officiellement autorisées à ouvrir le dimanche et ce, **jusqu'au 30 juin 2015**. Les partenaires sociaux doivent maintenant s'accorder sur les compensations accordées aux salariés - uniquement des volontaires - qui devront notamment percevoir une rémunération au moins doublée pour ce jour travaillé et bénéficier d'un repos compensateur.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Principaux axes de la réforme adoptée :

-à partir de 2015, le **compte personnel de formation (CPF)** remplacera l'actuel droit individuel à la formation (DIF) : on notera que le CPF sera **intégralement transférable** et ne donnera pas lieu au versement de l'allocation de formation si le salarié mobilise son CPF pour suivre une formation « hors temps de travail » (l'accord de l'employeur ne sera pas nécessaire pour les formations que le salarié prend « sur son temps ») ;

-le **financement de la formation professionnelle** est revu de fond en comble, avec le remplacement du système actuel de participation formation et de dépenses imputables par une contribution minimale à verser obligatoirement à un organisme collecteur (**0,50 % ou 1 % selon l'effectif**) : ces nouvelles modalités s'appliqueront aux contributions dues sur les rémunérations versées **à partir du 1er janvier 2015**

-dans le cadre du financement des organisations patronales et syndicales, un fonds paritaire de financement dédié est mis en place : ce fonds sera notamment alimenté par une contribution des employeurs assise sur leur masse salariale, dont le taux, à préciser, sera compris entre **0,014 % et 0,02 %** (le dispositif entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2015, sur la base des rémunérations versées à compter de cette date).

PROPRIETE ET HABITATION

Loyers libres

Les loyers des locations nues servant à l'habitation principale sont fixés librement, mais la loi du 6 juillet 1989 impose les modalités de leur revalorisation. En outre, en cas de relocation, dans 38 agglomérations, les loyers ne peuvent plus être augmentés librement : jusqu'au 31 juillet 2014, leur hausse est plafonnée (sauf travaux) à la variation annuelle de l'indice IRL.

Renouvellement du bail

Depuis le 1^{er} août 2012, dans 39 agglomérations de plus de 50 000 habitants, si le contrat de location est renouvelé d'ici **au 31 juillet 2014**, l'augmentation du loyer est **limitée** à l'application de la variation de l'IRL.

Toutefois, si le loyer est « manifestement sous-évalué », le bailleur peut proposer à son locataire un loyer plus élevé.

Si des **travaux d'amélioration** portant sur les parties communes ou privatives ont été réalisés par le bailleur depuis le dernier renouvellement du bail, **une majoration du loyer** peut être pratiquée si :

- le coût des travaux est au moins égal au montant du dernier loyer annuel.
 - une proposition du nouveau loyer a été notifiée au locataire au moins 6 mois à l'avance,
- La hausse ne peut excéder la plus élevée des deux limites suivantes :
- **soit 15 % du coût total TTC** des travaux appliqué au loyer annuel ;
 - **soit la moitié de la différence** entre le loyer déterminée en référence aux loyers constatés dans le voisinage et le loyer appliqué avant le renouvellement (hausse possible même si pas de travaux réalisés).

Hors agglomérations où les loyers sont encadrés, si le loyer est manifestement sous-évalué même si le bailleur n'a pas réalisé de travaux d'amélioration, le loyer du bail renouvelé peut être fixé par référence aux **loyers habituellement constatés dans le voisinage** pour des logements comparables.

Révision annuelle

La révision annuelle du loyer selon l'IRL **ne s'applique que si le bail l'a prévue**. Elle intervient à la date convenue entre les parties ou à la date anniversaire du bail.

Sauf précision contraire, c'est l'indice du dernier trimestre publié lors de la signature du bail qui doit être retenu.

Aides à la location

Les salariés du secteur privé, les jeunes actifs de moins de 30 ans et les boursiers de l'État peuvent bénéficier **d'une aide d'Action logement** (ex-1 % logement) sous forme d'un **prêt sans intérêt, remboursable sur 3 ans**, destiné à financer le **dépôt de garantie**.

Les bailleurs dont le loyer ne dépasse pas 2 000 €, charges comprises, peuvent, de leur côté, souscrire une assurance-GRL (garantie des risques locatifs) qui leur assure le paiement des loyers impayés, dans la limite de 70 000 €, et le remboursement des dégradations, dans la limite d'un plafond de 7 700 € (3 500 € pour les meublés) et après application d'une franchise de 2 mois de loyers et charges.