

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale droit du travail

■ Le contrôle d'alcoolémie en entreprise

Garant, dans le cadre de l'exécution de son activité, tant de la sécurité de ses salariés que de celles des tiers (clients,...), l'employeur doit notamment refuser de « *laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* » ([article R. 4228-21 du code du travail](#)).

A ce titre la réalisation d'un contrôle d'alcoolémie peut lui apparaître nécessaire et être organisée, sous réserve que :

- le **règlement intérieur de l'entreprise ou une note de service spécifique** en prévoit le principe et les modalités (cf. [lien vers notre fiche pratique](#)) ;
- L'**activité du salarié expose des personnes ou des biens à un danger** en cas d'ébriété (ex : conduite de véhicule et chariot motorisé,...).

C'est ce que rappelle en particulier la Cour de cassation dans une [décision du 31 mars 2015](#), qui précise par ailleurs qu'à cet égard, le contrôle peut être réalisé aussi bien dans l'entreprise, qu'en dehors de celle-ci pour des raisons techniques (ex : dysfonctionnement de l'éthylotest de cette dernière).

Il est à noter que, conduit dans le respect des exigences réglementaires, ce contrôle pourra aboutir, le cas échéant, au prononcé d'une **sanction disciplinaire** à l'encontre du salarié ayant consommé de l'alcool.

Pour en savoir plus : [lien vers le guide pratique ministériel « l'alcool sur les lieux de travail »](#)

■ Un dispositif en faveur de l'embauche de salarié de moins de 30 ans : le CIE STARTER

Nouveauté dans le cadre du dispositif du Contrat Initiative Emploi, le CIE STARTER permet à toute entreprise du secteur marchand de bénéficier d'une **aide à l'embauche** pour le recrutement en CDI ou CDD (d'au moins 6 mois) de **jeunes de moins de 30 ans, sans emploi et en difficultés particulières d'insertion**. Sont notamment ici visés les jeunes :

- Résidant dans un [quartier prioritaire de la politique de la ville](#) ;
- Bénéficiaires du RSA ;
- Demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Reconnus travailleurs handicapés ;
- Suivis dans le cadre d'un dispositif deuxième chance ;
- Ayant bénéficié d'un emploi d'avenir.

L'aide financière, attribuée par le Pôle Emploi, est d'un **montant maximum de 45 % du SMIC horaire brut** (soit 655,89 € par mois pour un temps plein).

Elle peut être versée pour une durée n'excédant pas 24 mois.

Pour en savoir plus : [lien vers le site officiel CIE STARTER](#)



■ Rupture conventionnelle pendant un congé maternité

Sauf fraude ou vice du consentement avéré, la rupture conventionnelle d'un CDI, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, peut légitimement intervenir au cours du congé maternité d'une salariée, ou à l'issue de celui-ci, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans une [décision du 25 mars 2015](#).

Il est à noter que cet arrêt fait lui-même suite à une série d'autres décisions admettant la possibilité de recourir à ce mode de rupture du contrat de travail, sous réserve des mêmes exigences, y compris à l'occasion d'une période d'arrêt liée à une maladie de longue durée ([Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711](#)), ou faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ([Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297](#)).

Pour en savoir plus : [lien vers notre fiche pratique](#)

■ Quelle utilisation des outils mis à disposition du salarié (téléphone, ordinateur,...) ?

Si une utilisation personnelle limitée, et conforme, de l'outil de travail est admise par la réglementation, cette tolérance n'exonère pas le salarié indélicat de sa responsabilité en cas d'abus.

De même, le caractère professionnel attaché aux équipements mis à disposition du salarié (ordinateur, téléphone portable,...) **autorise l'employeur à en contrôler l'usage**, notamment s'agissant des SMS échangés au moyen du portable d'entreprise, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans une décision du 10 février 2015 (cf. [lien suivant](#)). Cette solution rappelle d'ailleurs la position déjà retenue par le passé, s'agissant des courriels informatiques ([Cass. Soc. 16 mai 2013 n°12-11866](#)).

Pour en savoir plus : [lien vers notre fiche pratique](#)

Dans une perspective voisine, on notera les restrictions apportées également par la Cour de cassation dans un [arrêt du 31 mars dernier](#) à la question des **copies, faites par le salarié, des fichiers informatiques contenus sur le disque dur de son ordinateur** professionnel.

Loin d'être seulement interdite lorsqu'un risque d'utilisation à des fins commerciales est établi, une telle copie est, en fait, conditionnée à la preuve que, pour le salarié, les documents concernés sont « *strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense* » dans le cadre d'un éventuel litige l'opposant à son employeur.

■ Emploi d'avenir : rappels et précisions.

L'administration a précisé et rappelé, dans un « Questions/Réponses » en date du 6 février dernier, les exigences et modalités liées à la conclusion d'un emploi d'avenir ([lien vers le Questions-Réponses de l'administration](#)).

Destiné prioritairement aux **jeunes entre 16 et 25 ans, sans qualification**, ce dispositif est de nature à ouvrir droit, pour l'employeur, à une **aide correspondant à de 35% du SMIC** (soit, actuellement, environ 511€/ mois pour un temps plein), en contrepartie d'engagements de formation de sa part visant à permettre l'acquisition par le salarié de compétences nouvelles.

Attention, comme rappelé par l'administration, le recours aux **emplois d'avenir doit être distingué** de l'embauche en alternance, et notamment **de l'apprentissage**, qui bénéficie également d'aides diverses (crédits d'impôt, exonération de charges, aides régionales,...) mais vise, de manière plus exigeante, à permettre la préparation d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Pour en savoir plus : [lien vers notre fiche pratique](#)



■ Temps partiel : comment éviter une requalification du contrat de travail.

Soumis au respect d'exigences de forme précises (cf. [article L. 3123-14 du Code du travail](#) : exigence d'un écrit comportant un certain nombre de mentions obligatoires) le recours au temps partiel suppose pour l'employeur de pouvoir établir :

- La **durée exacte de travail** convenue avec le salarié ;
- Le fait que le salarié ait été en mesure de **prévoir son rythme de travail**, de telle sorte qu'il ne demeure pas de manière constante à la disposition de l'entreprise.

Faute de pouvoir satisfaire à cette double exigence, l'employeur s'expose en effet au risque d'une requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, y compris pour la période d'activité déjà réalisée par son salarié.

Pour la Cour de cassation, tel est notamment le cas en l'absence de durée hebdomadaire ou mensuelle de travail dans le contrat ; la seule existence de plannings établis à l'avance et en fonction des disponibilités du salarié, ainsi que l'exercice par le salarié d'activités annexes à celle réalisées au sein de l'entreprise ne suffisant pas à cet égard ([Cass. soc. 25 mars 2015 n°13-24502](#)).

Pour en savoir plus : [lien vers notre fiche pratique](#) et nos [modèles de contrat de travail](#) à temps partiel