



Veille juridique avril 2016

Divers

Mesures sociales du projet de loi Sapin relatif à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique

Le projet de loi Sapin présenté en conseil des ministres le 30 mars 2016 contient un certain nombre de mesures sociales relatives notamment à la lutte contre la corruption, aux régimes de retraite supplémentaire, aux auto-entrepreneurs et à la lutte contre la fraude aux allocations chômage.

Protection renforcée pour les lanceurs d'alerte

Le salarié qui relate ou témoigne, à son employeur ou aux autorités, de faits de corruption dont il aurait pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions est actuellement protégé contre les discriminations au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une embauche (c. trav. art. L. 1161-1 et L. 1132-3-3). Il en est de même pour celui qui alerte sur un risque pour la santé et l'environnement (c. trav. art. L. 4133-1).

Un dispositif de lutte contre la corruption est mis en place :

- Les entreprises employant au moins 500 salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont l'effectif comprend au moins 500 salariés, et dont le chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros devraient prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter la commission de faits de corruption ou de trafic d'influence. Elles ont l'obligation d'instaurer :
- un dispositif d'alerte interne permettant le recueil des signalements émanant d'employés relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société
- un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence

- un régime de sanction disciplinaire permettant de sanctionner les membres de la société en cas de violation du code de conduite de la société

Le non-respect de ces obligations pourrait conduire l'entreprise au paiement d'une sanction pécuniaire dont le montant serait proportionné à la gravité des manquements constatés et à la situation financière de la personne physique ou morale sanctionnée. La sanction ne pourrait excéder 200 000 € pour les personnes physiques et 1 million d'euros pour les personnes morales (art. 8).

<http://www.economie.gouv.fr/transparence-lutte-contre-corruption-modernisation>

Document de travail de France Stratégie : L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?

Dans une note du 10 mars 2016 France Stratégie propose trois options pour adapter notre droit aux nouvelles formes de travail :

- adapter les statuts existants :
 - préserver la distinction entre salariat et indépendant tout en accordant une meilleure protection à certaines formes d'emploi
 - une assurance chômage redéfinie afin que la couverture de risque de perte de revenus soit étendue aux salariés précaires et aux indépendants bénéficiant de faibles recettes.
 - un renforcement de la portabilité des droits sociaux
- créer un statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant :
 - idée de créer un statut hybride entre salarié et indépendant que l'on nomme « les travailleurs indépendants économiquement dépendants »
 - permet de reconnaître l'autonomie de ces personnes en leur offrant des garanties minimales du fait de leur dépendance économique
 - délimiter ce statut à l'aide d'un seuil de dépendance économique
- définir un statut de l'actif, avec des protections croissantes selon le degré de dépendance de l'individu
 - définir un droit de l'activité professionnelle dépassant la distinction entre salariat et travail indépendant.
 - Statut bénéficiant à tous les actifs à qui il garantirait un socle minimal commun de droit.
 - ce droit devrait s'articuler avec le CPA
 - ce statut impliquerait la création d'un régime unifié de retraite, d'une protection sociale unique

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/lavenir-travail-redefinitions-de-lemploi-statuts-protections>

Mise en œuvre de la prestation « Conseil en ressources humaines » pour les petites et moyennes entreprises

Le 9 juin 2015, dans le cadre du plan « Tout pour l'emploi dans les TPE-PME », le Premier ministre avait annoncé une série de mesures dont le déblocage de fonds pour la prestation « Conseil en ressources humaines TPE PME ». Une instruction détaille la mise en œuvre de cette prestation qui propose un accompagnement aux petites et moyennes entreprises en matière de gestion des ressources humaines.

La prestation de conseil doit permettre :

- d'aider l'entreprise à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines ;
- de co-construire des outils et un plan d'actions sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise ;
- d'accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition

[Instr. DGEFP/MADE/2016-66 du 8 mars 2016](#)

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation
Dépêches AFP
Editions Législatives veille permanente
Lamy social, actualité juridique
Liaisons sociales Quotidien
Revue RF Social