

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

■ BTP : Obligation pour les salariés d'être titulaires d'une carte d'identification professionnelle

Instituée par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 (article [L.8291-1 du code du travail](#)), la carte d'identification professionnelle vise à favoriser la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale, en facilitant les opérations de contrôle réalisées sur les chantiers. Ses modalités ont été précisées par un [décret n° 2016-175 du 22 février 2016](#) :

1. Salariés concernés ? Tout salarié participant, même à titre occasionnel ou secondaire, à des travaux de BTP, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail (CDD, CDI, ouvrier en détachement d'une entreprise étrangère).

2. Conditions de délivrance ? Sur demande de l'employeur auprès de la Caisse de Congés Payés Intempérie du BTP (cf. [lien suivant](#)), au moment de l'embauche (ou, pour une entreprise étrangère, préalablement à toute opération de détachement en France)*.

3. Conditions de présentation ? Sans délai sur demande des agents de contrôle énumérés à l'article [L.8271-1-2 du code du travail](#), du maître d'ouvrage, ou d'un donneur d'ordre intervenant sur le chantier où le salarié exerce son activité.

4. Entrée en vigueur de l'obligation ? Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, la demande de carte devra intervenir au plus tard dans les deux mois suivants la publication d'un arrêté ministériel actuellement encore en attente.

*L'absence de démarche en ce sens sera passible d'une amende de 2.000 € par salarié concerné (article [L.8291-2 du code du travail](#)).

■ Travail dominical dans le périmètre de certaines gares

L'activité de l'entreprise, ou sa localisation géographique autorise à **déroger à la règle du repos dominical** dont bénéficient en principe tous les salariés (article [L.3132-3 du code du travail](#)).

Il en va ainsi (articles [L.3132-24 et suivants du code du travail](#)) des **établissements de vente au détail** mettant à disposition des biens et des services, situés en :

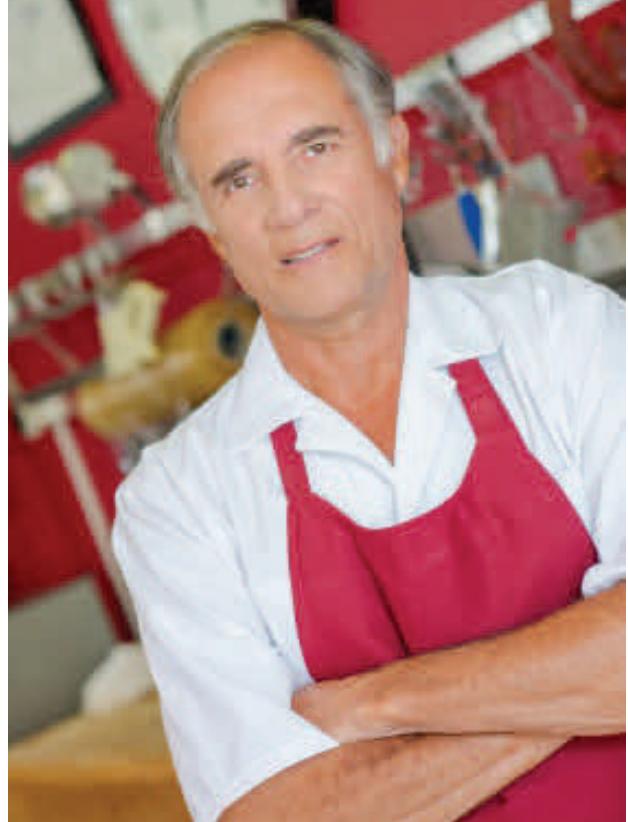
- Zones touristiques internationales (ZTI),
- Zones touristiques (ZT),
- Zones commerciales (ZC).

La même approche vaut également dans le périmètre de **certaines gares** ([L.3132-25-6 du code du travail](#)) dont la liste a été établie par un [arrêté du 9 février 2016](#). Pour la région Auvergne / Rhône-Alpes, **la gare Lyon Part-Dieu est seule concernée**.

Listes des gares concernées	
A Paris	En Province
Gare Saint-Lazare	Avignon-TGV
Gare du Nord	Bordeaux Saint-Jean
Gare de l'Est	Lyon Part-Dieu
Gare Montparnasse	Marseille Saint-Charles
Gare de Lyon	Montpellier Saint-Roch
Gare d'Austerlitz.	Nice-Ville.

NB : aucune zone touristique internationale (caractérisée par une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France) n'a été, en revanche, instituée en région Auvergne / Rhône-Alpes (cf. listes des ZTI publiées aux JO des [26/09/2015](#) et [7/02/2016](#)).

Pour plus d'information, consulter notre [fiche sur le travail dominical](#)



■ Rémunération variable : la nécessité de fixer des objectifs atteignables par le salarié

Offerte aux parties au contrat de travail, la faculté de retenir un mode de rémunération fonction de l'atteinte de certains objectifs n'en demeure pas moins soumise au respect de certaines exigences ([Cass. soc. 2 juillet 2002 n°00-13111](#)) :

- L'obligation que la rémunération versée au salarié soit, en toute hypothèse, au moins égale au salaire minimum légal (SMIC) ou conventionnelle correspondant au nombre d'heures réalisées,
- La nécessité que les objectifs fixés conservent un caractère réaliste, au regard notamment des moyens dont dispose le salarié.

A défaut, outre la menace d'une **invalidation du régime de calcul** ainsi fixé, l'employeur s'expose, dans certaines circonstances, au risque qu'il soit mis **fin à la relation de travail à ses torts**, en raison d'un manquement « à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail », comme le précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 12 février 2016](#).

■ Bulletin de paie : une réforme entrant en vigueur à l'horizon 2018 pour les PME

Dans une démarche de relative simplification des formalités liées à l'établissement du bulletin de paie, deux textes ont été publiés au journal officiel du 26 février 2016 ([décret n°2016-190 du 25 février 2016](#), et arrêté du 25 février 2016).

Si une **anticipation des effets de cette réforme demeure possible** pour les entreprises qui le souhaitent (à compter du mois de mars 2016), l'entrée en vigueur de ces dispositions n'interviendra toutefois, de manière impérative, qu'au **1^{er} janvier 2018** pour les entreprises de moins de 300 salariés, avec notamment pour effet de regrouper les cotisations et contributions par risques (sous la forme d'une seule ligne pour celles d'entre elles qui ne sont acquittées que par l'employeur : FNAL, CSA, taxe d'apprentissage, forfait social,...), selon un modèle consultable dans l'arrêté du 25 février 2016 (cf. [lien suivant](#)).

■ Maintien des barèmes kilométriques automobile et deux roues

Le fait pour un salarié de devoir utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles lui ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire kilométrique, exonérée de cotisations sociales dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale ([article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#)).

S'agissant des **versements opérés à compter du 1^{er} janvier 2016**, ces barèmes ont été maintenus au niveau de ceux applicables l'année dernière, aux termes d'une [instruction fiscale du 15 février 2016](#).

■ Indemnité kilométrique vélo

Issue de [loi n°2015-992 du 17 août 2015](#) (article 50), cette mesure présente désormais la forme d'une **simple possibilité** pour l'employeur d'indemniser les frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le bénéfice cette prise en charge peut être alors cumulé avec la prise en charge partielle des abonnements de transport collectif, pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public (sous réserve que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets : article [R.3261-15-2 du code du travail](#)).

Précisé par le [décret n°2016-144 du 11 février 2016](#), son montant est fixé à **0,25€/km**.



■ E-cigarette interdite dans certains lieux de travail

Suite à l'entrée en vigueur de l'article 28 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ([L.3511-7-1 du code de la santé publique](#)), il est désormais interdit de « vapoter » dans les lieux suivants :

- Etablissements scolaires et ceux destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
- Moyens de transport collectif fermés ;
- **Lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.**

Cette dernière interdiction, qui devrait être précisée au moyen d'un décret, n'envisage toutefois pas le cas des bureaux individuels.

■ Contrat aidé : parution d'un nouvel arrêté préfectoral concernant les « CUI/CIE »

Destinée à favoriser l'**emploi de certaines catégories de publics en difficulté**, la conclusion d'un contrat unique d'insertion (CUI/CIE) ouvre droit pour l'employeur au bénéfice d'aides financières supplémentaires, cumulables, le cas échéant, avec la réduction générale de cotisations sociales (dite « allégement Fillon »), et le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Le montant des **sommes ainsi attribuées à l'entreprise**, de même que les **critères d'éligibilité** à la mesure sont fixées au moyen d'un arrêté du préfet de région. Celui-ci vient d'être modifié à l'occasion de la parution de l'arrêté préfectoral n°16-070 du 19 janvier 2016 (cf. [lien vers le recueil des actes administratifs de la préfecture d'Auvergne / Rhône-Alpes](#)).

■ Durée de travail de l'apprenti(e) mineur(e) : une évolution annoncée dans l'avant-projet de loi El Khomri

Annoncée à l'occasion de la parution de l'actuel avant-projet de loi visant à réformer le code du travail (dit avant-projet de loi El Khomri), cette évolution permettrait aux employeurs d'apprenti(e)s mineur(e)s de recourir aux **heures supplémentaires** sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail, contrairement à ce qu'exige actuellement l'article [L.6222-25 du code du travail](#).

Toutefois, **sous réserve qu'elle soit adoptée en l'état**, la modification ne concernerait alors que des secteurs déterminés lorsque des raisons objectives le justifient (article 6 de l'[actuel avant projet de loi](#)).

Par ailleurs, la durée de travail d'un(e) apprenti(e) mineur(e) demeurerait fixée à **40 heures hebdomadaires au maximum**, incluant donc 5 heures supplémentaires (consulter notre [tableau des durées de travail en vigueur](#)), rémunérées chacune dans le respect des majorations de salaire prévues à l'article [L.3121-22 du code du travail](#).