



## ■ Taxe d'apprentissage

Due par toute entreprise dotée d'une masse salariale\*, et acquittée **au plus tard le 28 février 2015**, la taxe d'apprentissage est fixée à **0,68% des rémunérations** versées au cours l'année précédant son recouvrement.

- Elle vise, à titre principal, à **favoriser l'accès à l'apprentissage** sur le territoire national, ainsi que le financement d'actions en faveur de son développement : l'entreprise dispose, à cet effet, de la **faculté de désigner l'organisme collecteur agréé de son choix** (ex : Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Organismes collecteurs de la branche...) afin de s'assurer, en particulier, d'un **meilleur fléchage du produit de cet impôt vers les structures de formations correspondant à son activité**.
- Elle contribue aussi, à titre accessoire, au financement d'autres actions de formation : l'entreprise dispose alors de la possibilité de **désigner les établissements qu'elle souhaite voir bénéficier de cette part, dite « hors quota »** (23% du produit de la taxe), parmi les **établissements dispensant des formations technologiques et professionnelles hors du cadre de l'apprentissage**, et les **établissements conduisant des activités dites « complémentaires »** (Centres d'aides à la décision des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Points A,...).

\* Sont toutefois exonérées les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis, dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel (soit **104 067,60€** pour la taxe due en 2015).

## ■ Stage : base horaire de la gratification

Revalorisée par le [décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014](#) relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages (cf. newsletter du mois de novembre 2014), la gratification due pour un stage d'une durée supérieure à deux mois (consécutifs ou non) est égale au nombre d'heures de présence effective du stagiaire multiplié, jusqu'au 1er septembre 2015, par **13,75 % du plafond horaire de sécurité sociale** (24€ en 2015).

Attention, en dépit de certaines annonces, **la durée de présence du stagiaire à temps plein demeure inchangée et fixée à 151,67 heures par mois (et non 154 heures)**.

Pour un stage à temps plein effectué en février 2015 par exemple la gratification se trouverait ainsi portée à 500.52 €/mois.

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



## ■ Déclaration du salarié réalisée après l'embauche : les risques encourus par l'employeur

Avant tout recrutement (en CDD, CDI, contrat d'alternance,...), ou au plus tard le premier jour du contrat de travail, l'employeur est tenu d'adresser une Déclaration Préalable A l'Embauche (D.P.A.E.) aux URSSAF (cf. [fiche sur les formalités liées à l'embauche](#)).

En pratique, il peut cependant arriver qu'en raison de circonstances particulières (embauche précipitée par exemple), l'employeur ne puisse effectuer la déclaration préalable qu'après l'embauche.

A cet égard, la Cour de Cassation, rappelle, notamment dans un arrêt du 20 janvier 2015 (cf. [lien suivant](#)) que la reconnaissance d'une **infraction de travail dissimulé est encourue par l'employeur**, lorsque les salariés de l'entreprise ne sont, « *de manière systématique* », déclarés aux organismes de protection sociale que « *postérieurement à leur embauche, après la période d'essai* ».

Sur les conséquences d'une infraction de travail dissimulé : cf. [lien suivant](#).

## ■ Temps partiel : précisions sur le minimum fixé à 24h/semaine

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, tous les nouveaux contrats de travail à temps partiel doivent prévoir une durée minimale d'activité d'au moins 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel) sous réserve des exceptions suivantes :

- étudiants âgés de moins de 26 ans
- demande écrite et motivée du salarié
- accord de branche prévoyant une durée d'activité moindre

A compter du 31 janvier 2015, cette obligation, issue de loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, fait l'objet de certains aménagements, suite à l'entrée en vigueur de l'[ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015](#) (JO du 30/01/2015).

En effet, ce texte :

### 1. Etend le nombre des cas de dérogation à la durée minimale obligatoire.

Ne sont désormais plus soumis à cette obligation :

- les contrats de travail d'une **durée au plus égale à 7 jours** (soit une semaine, ainsi que l'indique le rapport joint à l'ordonnance ; [art. L3123-14-1 du code du travail](#)) ;
- les CDD et contrats de travail temporaire, **conclus pour remplacement d'un salarié absent** ([art. L3123-14-6 du code du travail](#)).

2. **Limite la portée de l'obligation pesant sur l'employeur**, concernant les demandes d'emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale d'activité instituée par la loi du 14 juin 2013, adressées par des salariés ayant :

- demandé, dans un premier temps, à ne pas bénéficier de cette mesure
- ou, signé leurs contrats de travail avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013.

Plutôt qu'une obligation de faire droit à ces demandes, l'employeur supporte alors une **simple priorité d'emploi sur les postes concernés et disponibles** correspondant à la catégorie professionnelle du salarié.

A cet effet, il porte à la connaissance des intéressés **la liste des emplois disponibles correspondants** ([art. L. 3123-8 du code du travail](#)).

Pour plus d'information sur le temps partiel consulter notre fiche pratique [via le lien suivant](#).

## ■ Jours de fractionnement : rappel

Les jours de fractionnement correspondent à un **droit à congés payés supplémentaire**, bénéficiant au salarié qui dispose encore, après le 31 octobre, en plus de sa 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, d'au moins trois jours de congés acquis entre le 1<sup>er</sup> juin 2013 et le 31 mai 2014.

A noter : si ces jours de congés excédentaires résultent d'un fractionnement du congé d'été demandé par le salarié, l'employeur est en droit de n'accorder le fractionnement qu'à condition que le salarié **renonce aux jours de repos supplémentaires** ([art. L. 3141-19 alinéa 5 du code du travail](#)).

Selon le nombre de jours de congés payés excédentaires du salarié, ce droit équivaut à deux jours de congés en plus (si le salarié dispose d'au moins six jours excédentaires) ou un seul jour (lorsque le nombre de jours excédentaires est compris entre trois et cinq jours), **à prendre selon les mêmes modalités** que la cinquième semaine de congés payés.



## ■ Vie privée/vie professionnelle : quelle articulation en cas de faute du salarié ?

Les **faits tirés de la vie personnelle d'un salarié, c'est-à-dire intervenus en dehors des temps et lieux de travail, ne peuvent pas, en principe, être pris en compte** par l'employeur, ni donner lieu au prononcé d'une sanction. Une exception existe **toutefois lorsque ces faits présentent un lien étroit avec la vie de l'entreprise**, comme le rappelle encore la Cour de cassation dans un arrêt du 8 octobre 2014 (cf. [lien vers l'arrêt](#)).

Il en va ainsi, notamment, de la consommation de produits stupéfiants dont les effets perdurent encore pendant le temps de travail, pour un « *personnel critique pour la sécurité* » dans le secteur des transports, ou encore de violences physiques et verbales intervenues « *à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur* ».

Contact Plateforme Droit du travail :  
Tél. 04 72 43 43 55  
Email: [plateforme.travail@cma-lyon.fr](mailto:plateforme.travail@cma-lyon.fr)

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS PRÉCÉDENTES LETTRES  
D'ACTUALITÉ [VIA LE LIEN SUIVANT](#)  
PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT MARS 2015