

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail



■ Nouvelle aide à l'embauche pour les petites et moyennes entreprises (PME)

Suite à la parution du [décret n°2016-40 du 25 janvier 2016](#), une nouvelle aide a été instituée en faveur des entreprises de moins de 250 salariés, quelles qu'en soient la forme sociale (SARL, EURL,...) et l'activité (artisanale, commerciale,...).

1. Conditions pour en bénéficier ?

- Embauche en **CDI** (y compris transformation d'un CDD en CDI) ou **CDD d'au moins 6 mois** (y compris contrat de professionnalisation), à temps plein ou à temps partiel (aucune durée hebdomadaire minimale ou maximale n'est alors imposée pour bénéficier de l'aide, sous réserve du respect par l'employeur de la réglementation du temps de travail). ;
- Début d'exécution du contrat compris entre le **18 janvier et le 31 décembre 2016**.
- Rémunération prévue au contrat ne dépassant pas 130% du SMIC** (12,57 €/heure soit 1 906,60 € brut mensuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures).

2. Montant de l'aide ? 4 000€ maximum par salarié, versés à raison de 500 € par trimestre d'exécution du contrat, dans la limite de 24 mois (le montant de l'aide est proratisé en cas d'embauche à temps partiel).

L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi **versée au titre du même salarié** (ex : contrat de génération, contrat unique d'insertion, aide à l'embauche d'un premier salarié,...), de même qu'elle ne peut être cumulée avec les aides attribuées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Un cumul est en revanche possible avec le **crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)** et la réduction Fillon.

3. Formalités ? Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit envoyer :

- Un [formulaire de demande](#), accompagné de ses coordonnées de paiement (RIB), à l'Agence de Services et de Paiements (ASP) dans un **délai maximal de 6 mois à partir de la date de début d'exécution du contrat de travail**.
- Une **attestation trimestrielle justifiant la présence du salarié en entreprise** au moyen du [téléservice Sylae](#).

■ Taxe d'apprentissage : paiement avant le 29 février 2016 auprès d'un collecteur unique

Due par toute entreprise dotée d'une masse salariale*, et acquittée **au plus tard le 29 février 2016**, la taxe d'apprentissage est fixée à **0,68% des rémunérations** versées au cours l'année précédant son recouvrement.

- Elle vise, d'abord, 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** afin de s'assurer, en particulier, d'un **meilleur fléchage du produit de cet impôt vers les structures de formations susceptibles de répondre aux besoins de formation de son personnel**.

Pour la première fois cette année, dans le prolongement de la réforme introduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ce collecteur peut alors être :

- Soit un collecteur national correspondant à la branche à laquelle se rattache l'entreprise,
- Soit le collecteur unique de proximité institué, pour les entreprises dont le siège social ou un établissement est situé en région Rhône-Alpes, par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres d'Agriculture de ce territoire, avec alors pour objet de **favoriser le financement de formations proches du lieu d'implantation de l'entreprise**.

A cet effet, et en vue de simplifier les démarches nécessaires à la déclaration, au calcul et à l'acquittement de la taxe d'apprentissage, ainsi que de leurs participations à la formation professionnelle continue, un accompagnement est proposé par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, en particulier au bénéfice des entreprises artisanales, grâce à l'outil Facilitaxe accessible en ligne [via le lien suivant](#).

- 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 la 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 **104 941,20 €** pour la taxe due en 2016 au titre de 2015).

Pour plus d'information sur la taxe d'apprentissage, consulter notre fiche pratique [via le lien suivant](#).

■ Entretien professionnel : l'échéance du 7 mars 2016

Institué par la loi du 5 mars 2014, et régi par les dispositions de l'article [L. 6315-1 du code du travail](#), l'entretien professionnel est désormais un rendez-vous régulier obligatoire entre le salarié et l'employeur, devant intervenir au plus tard le **7 mars 2016** pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

1. Objet de l'entretien professionnel ?

- Accompagner le salarié dans ses **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualification et d'emploi (changement de poste, promotion,...) ;
- Identifier les **besoins de formation** du salarié. Pour l'entreprise, il est aussi l'occasion d'une gestion anticipée de ses besoins et compétences internes, ainsi que d'une fidélisation de son personnel.

NB : l'entretien professionnel **ne peut toutefois pas donner lieu à une évaluation du travail du salarié**.

2. Formalisme de l'entretien professionnel ?

- Il est conseillé de **convoquer** le salarié concerné, en lui précisant la date et le lieu de cet échange et en respectant un délai de prévenance « raisonnable » (ex : 5 à 8 jours),
- Il doit être procédé à la rédaction d'un **compte-rendu** à l'issue de l'entretien, dont une copie est remise au salarié.

Pour plus d'information sur l'entretien professionnel, consulter notre fiche pratique [via le lien suivant](#).

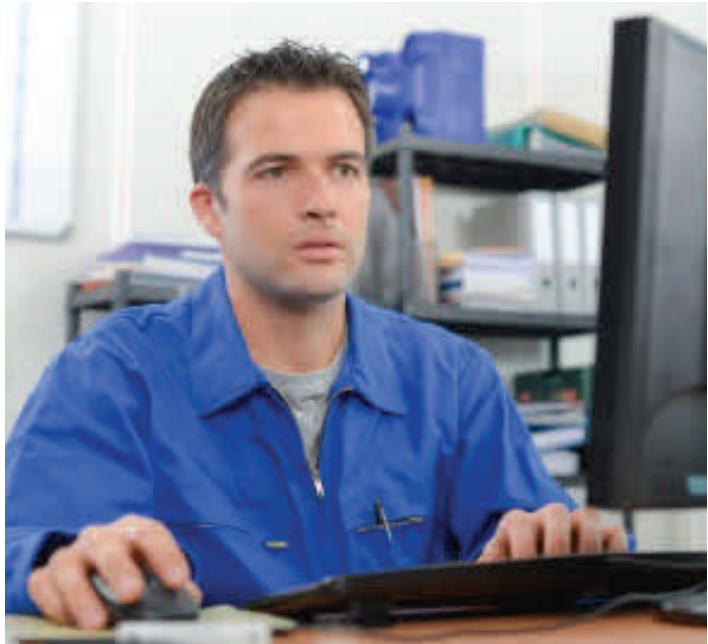
■ Apprentissage : nouveau CERFA en ligne

Afin de tenir compte de certains éléments de réforme intervenus à l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, un nouveau modèle type de contrat d'apprentissage (CERFA FA13) vient d'être diffusé par l'administration (cf. [lien suivant](#)).

Cette modification n'a toutefois **pas pour effet rendre caduc un contrat établi antérieurement**, ni non plus d'interdire le recours à l'ancien formulaire type, qui demeure valable et conforme aux exigences minimales requises par la réglementation.

■ Nouveau formulaire de déclaration d'accident du travail et accident de trajet

Modifiée par [arrêté du 23 décembre 2015](#) (JO du 19 janvier 2016), la déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet que l'employeur doit adresser aux services de l'assurance maladie **dans les 48 heures**, a fait l'objet d'un nouveau formulaire type sous le numéro [CERFA 14463*02](#).



■ Visite médicale d'embauche : précisions sur la portée de l'obligation

Sauf exception (prévue à l'article [R.4624-12](#) du code du travail), toute embauche, même dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour une très courte durée, doit donner lieu à la réalisation d'une visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail (article [R. 4624-10](#) du code du travail), afin de s'assurer de l'aptitude du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

Cette visite, qui participe de l'obligation de sécurité que supporte l'employeur à l'égard de son personnel, doit alors intervenir :

- Avant l'embauche pour les salariés mineurs (y compris les apprentis mineurs),
- Ou au plus tard avant la fin de la période d'essai pour les salariés majeurs (avant les deux premiers mois du contrat, dans le cas particulier d'un apprenti majeur).

Mais, en dépit du fait que la **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE) vaut demande d'adhésion à un service de santé au travail (article [R.1221-2](#) du code du travail), il ne suffit pas au chef d'entreprise de s'être acquitté de cette formalité pour être réputé avoir satisfait, sur ce point, à ses obligations.

Il lui appartient en effet de s'assurer, également, de la **réalisation effective de la visite médicale** comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un [arrêt du 12 janvier 2016](#).

Pour la Haute juridiction, il n'est alors **pas même possible à l'employeur de « s'exonérer de cette obligation en invoquant la tolérance » de l'organisme de médecine du travail** auquel il était rattaché, ou « **l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en œuvre** ».