

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale droit du travail



■ Annonces de nouvelles aides en faveur des Très Petites Entreprises (T.P.E.)

Plusieurs mesures en faveur des entreprises de petites tailles ont été récemment annoncées par les pouvoirs publics et devraient être bientôt formalisées concernant :

- **L'embauche d'un 1^{er} salarié** : sous réserve d'une condition d'effectif non encore précisée, ce dispositif devrait bénéficier aux employeurs n'ayant pas eu de salarié depuis au moins 12 mois, et qui recrutent en CDI ou en CDD de plus de 12 mois. L'aide attribuée à cette occasion serait alors d'un montant de **4 000 € sur 2 ans**, avec un premier versement de 2 000 € dès la fin de la période d'essai pour tous les contrats de travail signés **à compter du 9 juin 2015 et jusqu'au 8 juin 2016** (cf. [lien suivant](#)).
- **L'embauche d'un apprenti mineur** : toute entreprise de **moins de 11 salariés** recrutant, à compter du 1^{er} juin 2015, un apprenti mineur au moment de la conclusion du contrat devrait pouvoir prétendre, au cours de la première année d'apprentissage, à une aide de **368€ par mois** (cf. [lien suivant](#)). Versée trimestriellement, cette aide viendrait alors s'ajouter à l'ensemble des autres mesures en faveur de l'embauche d'un apprenti (cf. [lien suivant](#)).

■ Portabilité des garanties prévoyance

Déjà en vigueur concernant les régimes de complémentaire santé, la portabilité, qui permet à un salarié, dont le contrat a été rompu, de continuer à bénéficier, sous certaines conditions, des garanties attachées jusque-là à son emploi (cf. [notre fiche sur la complémentaire santé](#)), est étendue aux protections instituées dans le cadre de la prévoyance d'entreprise (décès, incapacité temporaire de travail, invalidité), à compter du **1^{er} juin 2015** (article [L.911-8 de code de sécurité sociale](#)).

Comme en matière de complémentaire santé, une information concernant ce dispositif doit désormais obligatoirement apparaître sur le certificat de travail remis au salarié à l'expiration de son contrat de travail (licenciement, démission,...).



■ Les risques liés à un recours abusif aux services d'un auto-entrepreneur

Institué par la loi n°2008-776 du 4 août 2008, le statut d'auto-entrepreneur se distingue du salariat en ce qu'il suppose, par principe, une situation d'**indépendance à l'égard du donneur d'ordre**.

Cette présomption peut toutefois se trouver infirmée par les conditions réelles dans lesquelles l'auto-entrepreneur exécute la prestation qui lui est confiée (article [L.8221-6 du code du travail](#)), et entraîner à ce titre la **requalification de la relation commerciale en contrat de travail** avec toutes les conséquences qui lui sont attachées (rappel de cotisations,...).

Il en va notamment ainsi lorsque l'intéressé, appelé à travailler « *dans le respect d'un planning quotidien précis* », apparaît « *tenu d'assister à des entretiens individuels et à des réunions commerciales* », et se voit assigner par son donneur d'ordre « *des objectifs de chiffre d'affaires annuel* » ainsi qu'une procédure de vente déterminée, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans une [décision du 6 mai 2015](#).

■ Lorsque l'absence d'un salarié malade désorganise l'entreprise

Si la maladie ne peut pas motiver, par elle-même, une mesure de licenciement, les conséquences de l'absence **prolongée ou répétée** du salarié malade, en revanche, sont de nature à justifier la rupture du contrat de travail prononcée par l'employeur. Pour cela trois conditions doivent être impérativement réunies :

- Les absences répétées ou prolongées du salarié malade doivent perturber le **bon fonctionnement de l'entreprise** ;
- Le **remplacement définitif** du salarié absent doit apparaître nécessaire ;
- Aucune clause de garantie de l'emploi ne doit s'opposer au licenciement du salarié absent, que ce soit dans son contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise.

Concernant la première exigence, un [arrêt rendu par la Cour de Cassation le 13 mai 2015](#) apporte une précision supplémentaire : c'est bien **au niveau de l'entreprise** que doit être appréciée la « désorganisation » résultant des absences du salarié malade. Une simple désorganisation du service auquel il appartient ne constitue pas un motif suffisant pour procéder à la rupture du contrat de travail.

■ Rupture d'un CDD pour faute grave

Si la rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée (CDD) est exclue en principe ; cinq situations font toutefois exception à cette règle :

- La rupture amiable ;
- La démission pour cause d'obtention d'un CDI ;
- L'inaptitude médicalement constatée du salarié ;
- La situation de force majeure (ex : événement climatique imprévisible et insurmontable) ;
- La faute grave.

S'agissant de ce dernier cas, la Cour de cassation vient de considérer, dans un [arrêt du 28 mai 2015](#), qu'était qualifiable de faute grave, le vol de denrées alimentaires, **malgré la faible valeur financière** de ces dernières, du fait que ce comportement faisait suite à une mise en garde « *adressée quelques jours plus tôt à l'ensemble des salariés par un supérieur hiérarchique* », et constituait à ce titre « *un acte d'insubordination* ».



■ Délai de convocation à respecter au moment de l'entretien préalable au licenciement

Le prononcé d'un licenciement pour motif personnel nécessite de respecter une procédure préalable incluant la réalisation d'un entretien avec le salarié, auquel celui-ci doit être convoqué au moins cinq jours ouvrables avant qu'il ait lieu (article [L.1232-2 du code du travail](#)).

A cet égard, la Cour de cassation vient de préciser dans un [arrêt en date du 3 juin 2015](#) que ce délai s'entend de « *cinq jours pleins [...] de sorte que le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable* ».

■ Modification de certains taux du « versement transport » dû sur certains territoires

Due par tout employeur de **plus de 9 salariés** dont l'établissement est situé dans un périmètre de transport urbain (ex : agglomération lyonnaise,...), cette contribution fait l'objet de certaines modifications (taux et champs d'application) à compter du 1er juillet 2015 ([circulaire ACOSS n°2015-024 du 7 mai 2015](#)).

Pour connaître votre taux de cotisation transport, cliquez sur [ce lien](#).

■ Suppression de la déclaration fiscale n°2483 relatives aux dépenses de formation

Adressée chaque année aux services fiscaux par les employeurs occupant en moyenne **au moins dix salariés**, afin de justifier leurs dépenses de formation, la [déclaration n° 2483](#), à déposer cette année jusqu'au 5 mai 2015, a été supprimée par un [décret n°2015-600 du 2 juin 2015](#).

Une transmission par l'employeur « *à l'autorité administrative, des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés* » selon des modalités encore à définir devrait toutefois demeurer (article [L.6331-32 du code du travail](#)).

Contact Plateforme Droit du travail :

Tél. 04 72 43 43 55

Email: plateforme.travail@cma-lyon.fr

RETRouvez l'ensemble de nos précédentes lettres

d'actualité via le lien suivant

Prochaine Actualité courant Septembre 2015