

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

■ Licenciement pour faute lourde : le salarié a droit à ses congés payés

Caractérisée par l'intention de nuire de son auteur (not. [Soc. 30 octobre 2000, n°98-45663](#)), la faute lourde autorise l'employeur qui en est victime à prononcer, dans le respect des exigences de forme requises, un licenciement privatif :

- de l'indemnité de licenciement et du droit à l'exécution d'un préavis (comme dans le cas du licenciement pour faute grave),
- de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié qui n'auraient pas pu être liquidés à la date de son départ de l'entreprise (article [L. 3141-26 alinéa 2 du code du travail](#)).

Déclaré toutefois inconstitutionnelle, par une décision du Conseil constitutionnel en date du 2 mars dernier, ce dernier effet ne peut plus désormais être retenu ([décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016](#)).

De la sorte, aujourd'hui, le licenciement pour faute lourde se distingue seulement du licenciement pour faute grave, par la faculté qu'il offre à l'employeur d'engager la responsabilité financière du salarié fautif, au titre des dommages ayant résulté de son comportement, pour peu que celui-ci révèle une intention de nuire à l'entreprise ([Soc. 11 mars 1998, n°97-41920](#)).

■ Contribution supplémentaire à la formation dans le BTP

Suite à la publication d'un [arrêté d'extension du 26 février 2016 au journal officiel du 28 février](#), la contribution supplémentaire instituée en faveur du financement de la formation continue dans le secteur du bâtiment par [l'accord du 10 février 2015](#) est devenue obligatoire pour les entreprises de cette branche.

Pour les employeurs de moins de dix salariés, cette contribution s'élève à **0,35 % de la masse salariale**, s'ajoutant à la cotisation légale de 0.55% dont ils sont déjà redevables (1% de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 10 salariés).

■ Rémunération des salariés en formation : conditions de prise en charge financière

Instituée par la [loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015](#), la possibilité pour les entreprises occupant moins de dix salariés de bénéficier d'une prise en charge, par les organismes paritaires agréés de leur branche (OPCA), des rémunérations versées aux salariés absents du fait de leur envoi en formation dans le cadre du plan de formation, a été précisée par un [décret n° 2016-189 du 24 février 2016](#).

Cette prise en charge interviendrait de la sorte :

- selon les modalités précisées par le conseil d'administration de l'OPCA, qui détermine les priorités, critères et conditions de mise en œuvre de la mesure ;
- dans la limite du cout horaire du SMIC (soit 9,67 €/h en 2016).



■ Modification des aides AGEFIPH en faveur de l'alternance à compter du 1^{er} avril 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, les aides allouées par l'AGEFIPH en cas d'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation de personnes en situation de handicap sont modifiées :

Aide au contrat d'apprentissage		Aide au contrat de professionnalisation	
6 mois ≤ CDD < 12 mois	1 000 €	6 mois ≤ CDD < 12 mois	1 000 €
CDD = 12 mois	2 000 €	CDD = 12 mois	2 000 €
12 mois < CDD ≤ 18 mois	3 000 €	12 mois < CDD ≤ 18 mois	3 000 €
18 mois < CDD ≤ 18 mois	4 000 €	18 mois < CDD ≤ 18 mois	4 000 €
24 mois < CDD ≤ 30 mois	5 000 €	CDI	5 000 €
30 mois < CDD ≤ 36 mois	6 000 €		
CDI	7 000 €		

Ces aides demeurent cumulables avec les autres mesures incitatives bénéficiant, de manière générale, au recrutement en alternance (cf. notre fiche comparative : [contrat d'apprentissage/contrat de professionnalisation](#)).

■ Réintégration dans un emploi similaire au retour d'un congé maternité

A l'issue de son congé maternité, la salariée bénéficie d'une réintégration sur son poste de travail ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article [L.1225-25 du code du travail](#)).

A défaut, l'employeur s'expose au risque de se voir imputer une rupture de contrat produisant les effets d'un licenciement nul, tels que précisés à l'article [L.1225-71 du code du travail](#), comme vient de l'indiquer la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 18 mars 2016](#).

Dans cette affaire, la Haute juridiction relève en effet que la salariée avait certes « *conservé sa classification et sa rémunération antérieures* » lors de son retour, mais s'était vu confier « *des fonctions fortement réduites et temporaires* ».

■ Absence injustifiée et rupture du contrat de travail

Nécessairement dépourvue d'ambiguïté, la démission d'un salarié ne peut résulter d'une situation d'absence injustifiée. Cette dernière est toutefois de nature à caractériser une faute grave de sa part, autorisant le prononcé d'un licenciement, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans une [décision du 2 mars 2016](#).

En effet dans cette espèce « *la salariée avait manifesté de manière expresse sa volonté de ne pas reprendre son poste* » à l'issue d'un arrêt maladie, en ne justifiant pas de la prolongation de celui-ci, et en ne donnant pas suite aux courriers de mise en demeure que lui avait adressé son employeur à ce sujet.

■ Cotisation chômage-intempéries

Prévue par l'article D. 5424-29 du code du travail, la [cotisation chômage-intempéries due par les entreprises du bâtiment](#), est passée pour la période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 :

- ⇒ à **0.98 %**, au lieu de 1.37 % antérieurement pour les entreprises du gros œuvre et des travaux publics ;
- ⇒ à **0.21 %**, au lieu de 0.31 % antérieurement pour les autres entreprises.

■ Baisse des cotisations familiales

A compter du 1^{er} avril 2016, le **taux réduit de la cotisation d'allocations familiales (3,45%)**, bénéficiant aux rémunérations inférieures à 1,6 SMIC (soit 2346€/mois actuellement) est également applicable à tout salaire ne dépassant pas **3,5 Smic** (soit 5133 €/mois actuellement), soumis jusqu'à présent à un taux de 5,25%.

Pour en savoir plus, voir [circulaire du 15 mars 2016](#)



■ Inaptitude physique: effets du refus du salarié de se soumettre à la seconde visite médicale

Organisée sous la responsabilité de l'employeur, par le médecin du travail, la vérification de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste qu'il occupe peut aboutir à une déclaration définitive d'inaptitude (généralement au terme de deux visites espacées d'au moins quinze jours), et ouvrir ainsi la voie à une rupture de contrat de travail, en l'absence de solution de reclassement au sein de l'entreprise (cf. notre [fiche sur le licenciement pour inaptitude](#)).

A cet égard, le salarié ne doit pas faire volontairement obstacle à la réalisation de ces deux examens médicaux, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 16 mars 2016. En effet, son **refus de se soumettre à la seconde visite médicale, en faisant obstacle à la recherche d'un reclassement, est constitutif d'une faute grave** ([Soc. 16 mars 2016 n°14-21.304](#)).

■ Responsabilité du donneur d'ordre en cas de non respect par le sous-traitant de ses obligations

Soumis à une obligation de **vérification quant à la réalisation des formalités déclaratives** mises à la charge de son sous-traitant (articles [L.8222-1](#) et [D.8222-5 du code du travail](#)), le donneur d'ordre expose, à défaut, sa responsabilité financière solidairement avec celle de son sous-traitant s'agissant, notamment, du paiement des cotisations sociales dues par celui-ci, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 11 février 2016](#).

■ Nouvel arrêté pour le CUI/CIE

Le dispositif dit du Contrat initiative Emploi (CUI/CIE) permet aux employeurs de bénéficier d'une aide financière pour l'embauche dans certaines conditions de personnes présentant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.

Ces conditions, de même que le montant et la durée de bénéfice de la mesure sont alors déterminés pour chaque région par un arrêté préfectoral.

Pour la région Auvergne / Rhône-Alpes, c'est désormais l'[arrêté n°16-159 du 17 mars 2016](#) qui fixe le cadre du dispositif.