

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale droit du travail



■ Stages : limitation du nombre de stagiaires par entreprise

Prévue dans le cadre de la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, la limitation du nombre de stagiaires par entreprise est devenue effective suite à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015, à raison de :

- **15% de leurs effectifs** pour les entreprises d'au moins vingt salariés ;
- **Trois stagiaires au plus** pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à vingt salariés.

Applicable aux **conventions conclues à compter du 29 octobre 2015**, ce texte a également pour effet d'interdire à une même personne d'être désignée en qualité de tuteur par plus de trois conventions de stage en cours d'exécution. Il est à noter que seules les conventions de stage sont ici visées, à l'exclusion donc des contrats de formation en alternance régies par d'autres règles.

Pour en savoir plus, [consultez notre fiche d'information pratique](#)

■ Congés de fractionnement

Posé **avant le 31 octobre**, le congé payé principal, d'une durée de quatre semaines en principe (ou 24 jours ouvrables), peut être reporté pour partie au-delà de cette date. Dans ce cas il donne toutefois lieu à l'acquisition de droits supplémentaires pour le salarié, dits congés de fractionnement, à hauteur de deux jours si le report concerne au moins 6 jours de congés payés, et un jour s'il concerne de trois à cinq jours de congés payés.

Sous réserve de son **caractère expresse**, une **renonciation** du salarié est toutefois admise à cet égard, y compris lorsque l'**initiative du report est due à l'employeur** comme l'a précisée la Cour de cassation dans une [décision du 26 octobre 2015](#).

Pour en savoir plus, [consultez notre fiche d'information pratique](#)



■ Cotisations apprentissage : modification de la position retenue par l'ACOSS

A l'occasion de la publication de deux lettres circulaires en date du 20 octobre 2015, l'ACOSS a fait le choix de revenir sur la position qu'elle avait initialement retenue cet été s'agissant du paiement de la nouvelle contribution au financement du dialogue social par les employeurs d'apprentis (cf. lettre-circ. ACOSS 2015-41 du 24 juillet 2015, et lettre-circ. ACOSS 2015-42 du 2 juillet 2015).

En effet, l'agence considère désormais que la **contribution patronale au financement des organisations syndicales n'est pas due au titre des contrats d'apprentissage conclus par des employeurs inscrits au répertoire des métiers** ou employant moins de 11 salariés au 31 décembre précédent la date de conclusion du contrat ([lettre-circ. ACOSS 2015-47 du 20 octobre 2015, § V](#) ; [lettre-circ. ACOSS 2015-49 du 20 octobre 2015, question/réponse 8](#)).

Rien ne change en revanche pour les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs de onze salariés et plus non inscrits au répertoire des métiers. Dans leur cas, la contribution reste due et se calcule sur la base de l'assiette forfaitaire des cotisations sociales prévue par l'article [L.6243-2 I du code du travail](#) (plutôt que sur la rémunération réellement versée à l'apprenti).

■ Rupture conventionnelle : comment exercer son droit de rétractation ?

Conditionnée par la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée (CDI) peut encore donner lieu à l'exercice d'un droit de rétractation **par chacune des deux parties dans les quinze jours calendaires suivants** cette date.

L'exercice d'une telle faculté n'est alors soumise à aucune exigence de motivation. Elle met fin sans délai à la procédure de résiliation engagée, emportant ainsi la poursuite de la relation de travail antérieure, sous réserve, bien entendu, qu'elle ne soit pas suivie par le prononcé d'un licenciement, ou par la notification d'une démission.

Il importe toutefois que cette décision soit **signifiée « à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle »**, c'est-à-dire à l'employeur lorsque la rétractation est le fait du salarié, par l'envoi d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception, comme vient de le rappeler la Cour de Cassation dans un [arrêt du 6 octobre 2015](#). Raison pour laquelle, une rétractation transmise à la seule administration, est jugée, quant à elle, dépourvue de validité et donc d'effets.

Pour en savoir plus, [consultez notre fiche d'information pratique](#)

■ Rappel sur les jours fériés

A l'exception du 1^{er} mai, nécessairement chômé, les dix autres jours fériés prévus par la loi (cf. [lien suivant](#)) peuvent être :

- Soit chômés, sans possibilité alors de procéder à la récupération ultérieure de cette journée de repos, qui donne lieu par ailleurs au maintien de la rémunération des salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Soit travaillés, pour peu que la **convention collective** applicable n'exclue pas cette faculté, et sous réserve du respect des **éventuelles majorations de salaire qu'elle a pu instituer**.

La décision revient alors à l'employeur, étant précisé, en particulier, que le salarié ne peut prétendre à aucun congé supplémentaire dans l'**hypothèse où un jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), comme le 1^{er} novembre cette année.

Pour plus d'information, [consultez notre fiche pratique](#)

■ Infractions routières des salariés

Dans l'hypothèse d'une infraction commise avec un véhicule de société, sans que le procès verbal permette d'établir l'identité du conducteur (comme pour les radars automatiques), l'employeur demeure responsable du paiement de l'amende.

Il ne peut en particulier retenir la valeur de celle-ci sur la rémunération due au salarié, ou lui en demander ultérieurement le remboursement, mais **seulement opérer une dénonciation** du salarié pour ne pas être tenu d'acquitter cette somme.

La **dénonciation reste toutefois facultative**.

Mais la réglementation pourrait changer : le gouvernement envisage en effet de pénaliser les employeurs ne révélant pas l'identité de l'auteur d'une infraction commise avec un véhicule de société ([Dossier de presse du comité interministériel de la sécurité routière](#)).



■ Litiges relatifs à la durée du travail : la feuille de présence comme précaution

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, chacune des deux parties au contrat (employeur comme salarié) est tenue d'apporter des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisées (article [L.3171-4 du code du travail](#)).

A cet effet, la Cour de cassation a précisé :

- D'abord, qu'un salarié peut valablement produire un décompte qu'il a lui-même effectué sur lequel est simplement noté les heures de début ou de fin de journée ([Cass. soc. 30 septembre 2015, n°14-17748](#)) ;
- Ensuite, que pour répondre à la demande du salarié, l'employeur peut légitimement produire des feuilles de présence émargées faisant ressortir que la prétention du salarié n'est pas fondée ([Cass. soc. 6 octobre 2015, n°13-27657](#)).

La généralisation du recours aux **feuilles de présence émargées** paraît donc être, en ce sens, un moyen utile de prévention des litiges de cette nature.

■ Aide à l'embauche d'un premier salarié : de nouvelles précisions sur le dispositif

Instituée en faveur des entreprises qui procèdent à l'embauche de leur premier salarié depuis douze mois, **entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016**, cette mesure peut donner lieu à l'attribution d'une aide forfaitaire de **4000€** versés au cours de la première année d'exécution du contrat.

Certaines modalités du dispositif ont été rappelées ou précisées à l'occasion de la publication d'une [instruction en date du 1^{er} octobre 2015](#) (nature des contrats de travail concernés, formalités à accomplir,...).

Pour en savoir plus, [consultez notre fiche d'information pratique](#)

■ Information pratique : le téléservice SYLAE est étendu à deux nouvelles aides

La plateforme « SYLAE » (Système de Libre Accès des Employeurs) de l'Agence de services et de paiement (ASP) a pour objet d'assurer la **gestion dématérialisée du processus de paiement de certaines aides publiques** à l'embauche (CUI-CIE, Emplois d'avenir), en permettant un suivi des contrats concernés, le calcul ainsi que le versement des sommes dues aux entreprises.

Un [arrêté du 12 octobre 2015](#) (JO du 18/10/2015) étend le périmètre de ce téléservice à deux nouvelles aides :

- L'aide en faveur des très petites entreprises embauchant des apprentis de moins de 18 ans (aide « TPE / jeune apprenti ») ;
- L'aide à l'embauche d'un premier salarié (voir article précédent).

Pour en savoir plus, [accédez à la plateforme SYLAE](#)

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 DÉCEMBRE 2015