

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

■ Aides à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises : derniers mois pour en bénéficier

Instituées par le [décret n°2015-806 du 3 juillet 2015](#) et le [décret n°2016-40 du 25 janvier 2016](#), l'aide à l'embauche d'un premier salarié (cf. [lien suivant](#)), et l'aide à l'embauche dans les PME (cf. [lien suivant](#)), visent à encourager les démarches de recrutement par l'octroi d'une aide financière spécifique à l'entreprise, pouvant aller jusqu'à **4 000 €** par salariés sur deux ans :

1. Aide à l'embauche du premier salarié

- en **CDI ou en CDD d'au moins 6 mois** ;
- dans une entreprise n'ayant pas eu de salarié dont le contrat s'est poursuivi au-delà de la période d'essai au cours des douze mois précédent.

2. Aide à l'embauche dans les PME

(Petites et Moyennes Entreprises), concernant l'embauche :

- en **CDI, en CDD** (ou transformation d'un CDD en CDI) ou en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois ;
- dont la rémunération ne **dépasse pas le 130% du SMIC** (12,57 € de l'heure).

En l'état actuel de la réglementation, ces mesures ont toutefois une durée limitée, et **ne bénéficieront plus aux contrats dont l'exécution commence après le 31 décembre 2016**. Les recrutements intervenus avant cette date demeurent en revanche éligibles aux dispositifs en question, si le contrat a débuté avant le 31 décembre, y compris au titre de la période d'exécution du contrat intervenue après ce terme.

■ Appréciation de la faute grave en cas de vol

La faute grave consiste en une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui, de par son importance, « rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise » ([Cass. soc. 27 septembre 2007 n°06-43.867](#)), et justifie à ce titre le prononcé d'un licenciement sans préavis ni indemnité de rupture.

Sont alors pris en compte, outre la **nature des faits** fautifs, l'incidence qu'ils ont pu avoir pour l'entreprise (ex : montant du préjudice subi,...), leur éventuelle réitération, ainsi que le passif disciplinaire du salarié concerné, voire le type d'emploi occupé, et, plus largement, toute **autre circonstance** dont ils auraient pu s'accompagner (ex : insubordination en présence de tiers,...).

Si un vol commis par un salarié peut ainsi justifier un licenciement pour faute grave, il importera que l'employeur considère également la valeur du bien soustrait, le caractère isolé ou non de l'agissement, ainsi que l'ancienneté du salarié.

En ce sens, la Cour de cassation considère, dans une [décision du 6 octobre 2016](#), que le fait de dérober des produits alimentaires d'une valeur totale de 6 €, ne suffisait pas à caractériser une faute grave à l'égard d'une salariée « ayant plus de six ans d'ancienneté et qui n'avait fait l'objet d'aucun avertissement antérieur pour des faits de même nature ».



■ Période d'interdiction du licenciement bénéficiant au jeune père

Etendue au jeune père, la protection bénéficiant déjà aux femmes qui viennent d'avoir un enfant, interdit désormais tout licenciement d'un salarié, homme ou femme, **pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant**, sauf à pouvoir justifier d'une « **faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant** » (article [L.1225-4-1 du code du travail](#), dans sa rédaction issue de l'article 10 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

■ La signature préalable d'un avenant est nécessaire au bon renouvellement d'un CDD

Conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, **au titre de l'un des motifs de recours autorisés** par les articles [L.1242-2 et 3 du code du travail](#)), le contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut se trouver prolongé par accord des parties, à deux reprises au plus et dans la limite d'une durée maximale fixée en principe à 18 mois (cf. fiche [d'information sur le CDD](#)), lorsque la situation qui en est à l'origine (ex : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent,...), subsiste au-delà du terme initialement prévu.

Cette prolongation est alors matérialisée par un avenant qui doit obligatoirement être soumis au salarié et **signé avant le terme du contrat**.

En effet, comme le précise la Cour de cassation, dans un [arrêt du 5 octobre 2016](#), la **seule poursuite de l'exécution** du contrat avec le salarié ne permet pas de « **déduire son accord, antérieurement à ce terme, pour le renouvellement du contrat initial** », et expose ainsi l'employeur au risque d'une **requalification** de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

■ Simplification en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Deux décrets, n°2016-1417 (cf. [lien suivant](#)) et n°2016-1418 (cf. [lien suivant](#)), du 20 octobre 2016, allègent, à compter du **23 octobre 2016**, certaines obligations pesant sur l'employeur en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration. Pour l'essentiel :

Suppression de certains affichages obligatoires à destination des salariés	
Résultat du vote sur un accord d'entreprise (article D.2232-2 du code du travail)	
Ordre de départ en congés payés (article D.3141-6 du code du travail)	
Caisse de congés payés (BTP –article D.3141-28 du code du travail)	L'affichage obligatoire de ces informations par l'employeur est transformée en une simple communication par tout moyen (mail, intranet, courrier...)
Règlement intérieur (article R.1321-1 du code du travail)	
Convention collective (article R.2262-3 du code du travail)	
Suspension du repos hebdomadaire (article R.3172-9 du code du travail)	
Modalités du repos hebdomadaire non dominical (article R.3172-1 du code du travail)	
Egalité de rémunération (article R.3221-2 du code du travail)	
Simplification des obligations de transmission de certains documents à l'administration	
Données nominatives automatisées sur le temps de travail (article D.3171-15 du code du travail)	Suppression de la transmission
Affiche relative à l'horaire de travail (article D.3171-17 du code du travail abrogé)	systématique par l'employeur.

■ Information sur les droits à la retraite

Afin de simplifier les démarches et l'accès à l'information préalable à la liquidation des droits à la retraite, notamment s'agissant des **droits acquis au cours de la carrière**, le site [info-retraite](#), dont le principe avait été prévu par la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, permet désormais :

- de créer un **compte retraite**, ouvrant accès à une information personnalisée sur les possibilités de départ en retraite (droit acquis en fonction des régimes concernés), et de réaliser des simulations en ligne ;
- d'adresser des **questions à un conseiller** ;
- de se mettre à jour des dernières **actualités** sur le sujet.



■ Vestiaires et repas sur les lieux de travail : des règles assouplies à compter du 1^{er} janvier 2017

Suite à la parution du [décret n°2016-1331 du 6 octobre 2016](#), certaines exigences relatives à l'aménagement des locaux de travail se sont vus simplifier :

1. Vestiaires à disposition du personnel : tout employeur, quelles que soient la taille, l'activité, et la forme sociale de l'entreprise, doit mettre à la disposition de ses salariés des vestiaires, collectifs ou individuels (article [R.4228-1 du code du travail](#)). Contraignante pour les **entreprises dans lesquelles le port d'une tenue de travail spécifique ou d'équipements de protection individuelle (EPI) n'est pas imposé**, cette obligation pourra alors prendre la forme d'un simple **meuble de rangement sécurisé** placé à proximité du poste de travail, à compter du **1^{er} janvier 2017**.

2. Local de restauration du personnel : dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, l'employeur doit mettre à la disposition de son personnel un emplacement à cet effet. Par dérogation, celui-ci peut alors être aménagé directement dans les locaux affectés à l'activité (article [R.4228-23 du code du travail](#)). Soumise jusqu'à présent, à l'obtention d'une autorisation préalable de l'inspecteur du travail (avec avis conforme du médecin du travail), le recours à cette faculté pourra intervenir, à partir du **1^{er} janvier 2017**, sur simple déclaration adressée à l'administration et au médecin du travail, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (par exemple une lettre recommandé avec accusé de réception).

■ Précisions concernant le Compte Personnel de Formation (CPF)

Alimenté en heures, et attaché à la personne de son titulaire, tout au long de son parcours professionnel, le Compte Personnel Formation, institué par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) afin de permettre la prise en charge financière de formations qualifiantes.

Suite aux modifications introduites quant au fonctionnement de ce dispositif par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, un [décret du 12 octobre 2016](#) est venu préciser certaines de ses modalités, applicables à compter du **1^{er} janvier 2017**, concernant :

- Les conditions attachées à la majoration des droits acquis par les **salariés peu qualifiés** (n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un titre ou diplôme de niveau V, type BEP ou CAP, ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche), fixés à **48 heures par an** (au lieu de 24 heures), avec un plafond porté de 150 heures, à 400 heures maximum, par l'article [L.6323-11-1 du code du travail](#) (article [D.6323-3-1 du code du travail](#) : déclaration nécessaire,...).
- La liste des **formations éligibles au CPF** (article [L.6323-6 du code du travail](#)), avec l'ajout des actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations visant l'acquisition du « **socle de connaissances et de compétences** » énoncé aux articles [D.6113-5 et suivants du code du travail](#), et la nature de celles ayant pour objet la réalisation d'un **bilan de compétences** (article [D.6323-8-1 du code du travail](#) : nature des organismes habilités à réaliser un tel bilan,...), ainsi que de celles dispensées aux **créateurs ou repreneurs d'entreprises** (article [D.6323-8-2 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus sur le Compte Personnel de Formation : cf. [lien suivant](#)

Contact - Plateforme Droit du travail

Tél. 04 72 43 43 55

Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr

www.crm-rhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT DÉCEMBRE 2016