

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail



■ Revalorisation du montant de la gratification de stage au 1^{er} septembre 2015

Revalorisé pour les conventions signées à compter du 1^{er} septembre 2015, le montant de la gratification due au stagiaire est porté de 13,75% à **15% du plafond horaire de sécurité sociale** (cf. article 1^{er} de la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 - codifié à l'article [L.124-6 du code de l'éducation](#)), établi actuellement à 24€, soit en 2015, pour un stage à temps plein (35h/semaine) :

- **546€ par mois désormais** (15% x 151,67 x 24€),
- Contre 500,50€ par mois pour les conventions conclues avant le 1^{er} septembre (13,75% x 151,67 x 24€)

Le versement de cette somme demeure toutefois obligatoire dans le seul cas d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire, et au sein d'une même entreprise.

Il est à noter par ailleurs que, dans la limite de ce montant, la gratification versée au stagiaire est **exonérée de charges sociales**, de même qu'elle échappe au paiement de la CSG et la CRDS (article [D.242-2-1 du code de la sécurité sociale](#)).

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

■ Contrat de professionnalisation : dématérialisation de la procédure de dépôt

Transmis pour accord à l'organisme financeur du secteur dont relève l'entreprise (OPCA), dans les cinq jours suivants son début d'exécution, puis déposé auprès des services de l'administration du travail territorialement compétents (DIRECCTE), le contrat de professionnalisation est soumis à une procédure particulière, réformée par un [décret n°2015-1093 du 28 août 2015](#).

Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2015, ces démarches, de même que la notification à l'employeur des décisions d'accord ou de refus de prise en charge des frais de formation par son OPCA, font l'objet d'une dématérialisation [via le Portail de l'alternance](#).

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

■ Période d'essai : effet du délai de prévenance

Le respect du délai de prévenance prévu par l'article [L.1221-25 du code du travail](#), impose à l'employeur qui entend mettre fin à la période d'essai d'un CDI ou d'un CDD (le contrat d'apprentissage n'étant, quant à lui, pas expressément visé par cette disposition), d'en informer son salarié au moins :

- 24 heures à l'avance en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à l'avance entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines à l'avance après un mois de présence ;
- 1 mois à l'avance après trois mois de présence.

Ce délai doit, par ailleurs, intervenir avant le terme de la période d'essai.

Au regard d'une [décision rendue par la Cour de cassation le 16 septembre dernier](#), il paraît toutefois possible pour l'employeur de s'acquitter de cette obligation en procédant au **versement d'une indemnité correspondant à la durée du délai de prévenance** en question.

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



■ Rupture conventionnelle : effets des erreurs de procédure ou de calcul de l'indemnité due

Soumise à des délais de procédure précis, ainsi qu'au règlement d'une indemnité au salarié calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise (article [L.1237-13 du code du travail](#)), la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée (CDI), doit faire l'objet d'une validation préalable (« homologation ») par les services de l'administration du travail qui s'assurent alors du respect ces exigences.

En cas d'erreurs persistantes, **aucune nullité n'est toutefois encourue**, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un [arrêt du 8 juillet 2015](#).

Il appartient seulement, alors, à la juridiction saisie, de « **rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire** » au profit du salarié.

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

■ **Emploi aidé : un risque de requalification en cas de non respect de l'obligation de formation**

Le recours aux emplois aidés visant à faciliter l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée assortie d'une obligation de formation pour l'employeur (ex: CUI-CIE, Emploi d'avenir,...).

Cette exigence, lorsqu'elle est présente, constitue une condition de validité du contrat. De sorte que l'employeur qui méconnait son obligation s'expose au risque d'une requalification de celui-ci en contrat à durée indéterminée, comme l'a précisé notamment la Cour de cassation dans un [arrêt du 7 juillet 2015](#).

A cet égard, le fait pour l'employeur d'indiquer au salarié « les possibilités et modalités d'accès aux formations proposées pour les contrats aidés et avoir remis une plaquette d'information » ne suffit pas à justifier d'une action de formation et d'accompagnement suffisante. Il y a lieu, en effet, de s'assurer que le salarié est **formé de manière effective**.

■ **Inaptitude à tout emploi dans l'entreprise et dispense de reclassement pour l'employeur**

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 ([article 26](#)) donne désormais la faculté au médecin du travail de dispenser l'employeur de tout effort de reclassement en cas d'inaptitude définitive d'**origine professionnelle** de l'un de ses salariés.

Cette faculté suppose toutefois une **mention expresse** en ce sens de la part du médecin du travail.

Elle ne doit, par ailleurs, pas être confondue avec d'une simple déclaration d'inaptitude physique à tout emploi dans l'entreprise.

En effet, la Cour de cassation considère de longue date que « l'*avis d'inaptitude du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur [...] de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise* », y compris lorsque le salarié concerné avait déclaré ne plus jamais pouvoir travailler (not. [Cass. soc. 10 mars 2004](#), n°03-42744). L'employeur a donc tout intérêt, dans cette hypothèse, à solliciter le médecin pour obtenir des précisions de sa part.

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

■ **Nouveau congé pour les étudiants-salariés en vue de la préparation de leurs examens**

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance et l'activité ([article 296](#)) accorde désormais aux étudiants-salariés préparant un diplôme de l'enseignement supérieur un nouveau congé, **non rémunéré**, pour la préparation de leurs examens.

Ce congé, d'une durée de « **cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail** » :

- Doit être pris **dans le mois qui précède les examens** ;
- S'ajoute au droit à congé payé dont dispose le salarié.

Il ne doit **pas être confondu avec le congé pour passage d'examen** ouvert notamment au salarié d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés justifiant de trois années d'expérience dans des entreprises de cette nature, dont un an dans celle qui l'emploie (cf. [lien suivant](#)), **ni non plus avec celui dont bénéficie tout apprenti** afin de préparer les épreuves relatives au diplôme ou au titre objet de son contrat (article [L.6222-35 du code du travail](#)).



■ **Mutuelle d'entreprise et clause d'ancienneté**

Aux termes d'une [circulaire n°2015-45 du 12 août 2015](#), l'ACOSS vient de préciser qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'obligation relative à la généralisation de la complémentaire santé, le **1^{er} janvier 2016** ([article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#)), « aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté d'un contrat ».

Dès lors, une distinction s'impose à cet égard, avec les régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire, pour lesquels la condition d'ancienneté demeure admise.

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

■ **Aide à domicile : mentions obligatoires dans les contrats de travail à temps partiel**

Si la mention de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ne doit pas nécessairement apparaître dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel employé par une entreprise du secteur de l'aide à domicile, sa **durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail** doit être renseignée, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans une [décision du 16 septembre 2015](#).

A défaut l'employeur s'expose au risque d'une **requalification de la relation de travail en contrat de travail à temps plein**.

■ **Véhicule professionnel : suppression d'une tolérance d'utilisation à des fins personnelles**

La suppression par l'employeur d'une tolérance quant à l'utilisation du véhicule professionnel à des fins personnelles ne peut lui être reprochée, au titre de la privation d'un avantage en nature dont aurait bénéficié jusque-là le salarié, dès lors que ni le contrat de travail ni la commune intention des parties n'atteste d'un engagement de sa part à ce sujet (cf. [Cass. soc. 29 septembre 2015](#), n°14-17955).

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 NOVEMBRE 2015