

# Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

## ■ Aide TPE / jeune apprenti

Prévue par un [décret n°2015-773 du 29 juin 2015](#), l'aide de 4400€ (à raison de 1100€ versés trimestriellement sur la première année de contrat) allouée aux entreprises de **moins de 11 salariés**, qui recrutent des apprentis **mineurs à la date de conclusion du contrat**, demeure applicable cette année encore.

Toutefois, le bénéfice de cette mesure est soumis à certaines conditions (cf. [lien suivant](#)) et suppose :

- la réalisation d'une demande par l'employeur **dans les 6 mois** qui suivent le début d'exécution du contrat ;
- la transmission d'attestation trimestrielle de présence de l'apprenti à l'Agence de Services et de Paiement.

Ainsi, pour un contrat ayant commencé début juillet 2016, la demande d'aide devra intervenir, au plus tard, avant la fin du mois de décembre.

Pour réaliser votre demande : cf. [lien suivant](#)

## ■ Dérogation « travaux dangereux / machines dangereuses » pour les apprentis mineurs

Soumis à une procédure simplifiée de déclaration préalable (cf. [modèle de déclaration](#)), depuis l'entrée en vigueur du [décret n° 2015-443 du 17 avril 2015](#), l'emploi d'un apprenti mineur sur une série d'activités identifiées comme « dangereuses » (cf. [fiche d'information pratique](#)), a vu ses modalités précisées par une [circulaire interministérielle du 7 septembre 2016](#), venu remplacée la [circulaire DGT 2013-11 du 23 octobre 2013](#).

Ce document détaille dans une :

- annexe 1, la procédure de dérogation applicable (champ d'application, obligations à remplir par le chef d'entreprise,...) ;
- annexe 2, la nature des travaux réglementés (14 fiches de présentation).

## ■ Congés pour événements familiaux

Certains événements familiaux (mariage, pacs, naissance...) permettent aux salariés de bénéficier de jours d'absence, dont le nombre varie en fonction des événements concernés.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ([article 9](#)), a allongé certains congés familiaux et créé un nouveau congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, ou de décès du concubin (articles [L. 3142-4](#) et [L. 3142-5](#) du code du travail).

|                                                            | Jusqu'au 9 août | Depuis le 10 août |
|------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| Décès d'un enfant                                          | 2 jours         | 5 jours           |
| Décès des père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur | 1 jours         | 3 jours           |
| Décès du conjoint ou partenaire pacsé                      | 2 jours         | 3 jours           |
| Décès du concubin                                          | Non prévu       | 3 jours           |
| Mariage du salarié (ou conclusion d'un PACS)               |                 | 4 jours           |
| Mariage d'un enfant                                        |                 | 1 jour            |
| Naissance ou arrivée d'un enfant adopté                    |                 | 3 jours           |
| Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant        | Non prévu       | 2 jours           |

## ■ « A travail égal, salaire égal » : des précisions jurisprudentielles sur la portée de la règle

Posée par la Cour de cassation, à l'occasion de [l'arrêt dit « Ponsolle » du 29 octobre 1996](#), la règle « à travail égal, salaire égal », impose le respect d'une **stricte égalité de rémunération entre deux salariés** de la même entreprise occupant un emploi identique.

Comme en matière d'égalité de rémunération « homme / femme » (article [L.3221-3 du code du travail](#)), le salaire à prendre alors en considération paraît devoir ne pas se limiter au seul « traitement ordinaire de base », mais aussi à « *tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Ce principe, plus exigeant que la seule interdiction des discriminations énoncées à l'[article L.1132 -1 du code du travail](#), qui prohibe une différence de traitement justifiée par un critère illicite (ex : état de santé, âge, sexe,...), admet toutefois une limite dans le cas où un **critère objectif et pertinent** placerait les personnels concernés dans une situation distincte.

Il en va ainsi, notamment, lorsque la charge de travail, ou le niveau de responsabilité ([Cass. soc. 23 mars 1999, n°96-43767](#)), de même que la technicité particulière du poste ([Cass. soc. 8 janvier 2003, n°00-41228](#)) diffèrent, ou dans l'hypothèse de connaissances professionnelles spécifiques, consacrées par un diplôme ou un titre, ou encore en raison de capacités particulières découlant de l'expérience acquise.

La Cour de cassation a encore rappelé cette analyse dans un arrêt du 14 septembre 2016 ([Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-11386](#)), en admettant pour la première fois que pour un travail identique, des salariés d'une même entreprise puissent être rémunérés différemment lorsqu'ils exercent leur prestation de travail sur des zones géographiques où le coût de la vie n'est pas le même.

Ainsi, est justifiée de façon objective et pertinente la différence de traitement liée à la mise en place de barèmes de rémunération différents en Ile de France et à Douai.

## ■ Statut d'autoentrepreneur : attention au risque de requalification en contrat de travail

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

Cette présomption, née de l'immatriculation au répertoire des métiers (RM) ou au registre du commerce et des sociétés (RCS), peut toutefois se trouver infirmée par les conditions réelles dans lesquelles l'autoentrepreneur 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, paiement des salaires, ne pouvant être inférieurs aux minima légaux ou conventionnels, de même que des primes, congés, indemnités de toute nature correspondant à un poste de salarié équivalent, depuis le début avéré de la relation de travail,...) lorsqu'un lien de subordination est identifié à l'égard du donneur d'ordre.

Défini alors comme « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* » ([Cass. soc. 13 novembre 1996, n°94-13187](#)), ce lien apparaîtra suffisamment caractérisé par la **réunion d'indices** tels que :

- le fait que la déclaration comme travailleur indépendant résulte d'une demande du donneur d'ordre ;
- l'existence d'une relation salariale antérieure entre les mêmes parties, pour des fonctions identiques ou proches ;
- l'existence d'un donneur d'ordre unique ;
- l'intégration du prestataire dans un service organisé ;
- le respect d'horaires, et de consignes autres que celles rendues nécessaires par des exigences de sécurité ;
- une facturation au nombre d'heures ou en jours ;
- la fourniture de matériels ou équipements par le donneur d'ordre (sauf équipements importants ou de sécurité) ;
- ...

Ainsi, dans un arrêt en date du 7 juillet 2016 ([Cass. soc. 7 juillet 2016, n° 15-16110](#)), la Cour de cassation a-t-elle pu considérer que la poursuite d'une relation de travail sous le statut d'autoentrepreneur au sein d'une société spécialisée dans le soutien scolaire et les cours collectifs, traduisait une situation de salariat, autorisant un redressement de cotisations, étayée par :

- l'absence de liberté des enseignants dans la conception de leurs cours ;
- l'exercice de leur activité au sein des locaux de la société ;
- ainsi que le fait que les élèves demeuraient la clientèle exclusive de la société.

## ■ Mesure de l'audience syndicale dans les T.P.E.

Afin de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des **entreprises de moins de onze salariés**, et désigner leurs représentants au sein des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles** chargées notamment d'apporter aux salariés un conseil sur la réglementation applicable (article [L.23-113-1 du code du travail](#)), et de participer à la désignation des conseillers prud'homaux, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans (voir [newsletter du mois de mai 2016](#)).

Son objet n'est donc pas de désigner des représentants syndicaux dans les Très Petites Entreprises (T.P.E.).

Il ne suppose pas non plus d'organisation particulière de la part des entreprises concernées (ex : mise à disposition d'un poste informatique,...), et intervient par voie électronique, ou par correspondance, du **28 novembre 2016 au 12 décembre 2016** comme précisé par le [décret n°2016-1193 du 1er septembre 2016](#).



Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

## ■ Fraction « insaisissable » du salaire portée à 535,17€

L'opération dite de « saisie sur salaire », qui consiste pour l'employeur à retenir directement sur la rémunération de son employé une somme destinée à l'acquittement de la dette qu'il a contracté à l'égard d'un créancier, est soumise au respect :

- d'une procédure particulière, supposant la notification de l'acte de saisie à l'employeur, par le greffe du tribunal d'instance du domicile du débiteur (articles [R.3252-20 et suivants du code du travail](#)) ;
- d'un barème de saisie, fonction du montant de la rémunération versée (articles [R.3252-2 et suivants du code du travail](#)).

En tout état de cause, la saisie doit alors **laisser à la disposition du salarié une fraction de salaire** (article [R.3252-5 du code du travail](#)), au moins égale au montant du Revenu de Solidarité Active (R.S.A.) pour un foyer composé d'une seule personne, lequel a été revalorisé au 1er septembre à 535,17 € par mois ([décret n° 2016-1276 du 29 septembre 2016](#) portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active).

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

## ■ Prélèvement à la source

A partir de 2018, l'impôt sur le revenu des salariés sera prélevé directement sur la rémunération mensuelle. A ce titre, il incombera à l'employeur de réaliser ce prélèvement, à partir d'un taux communiqué par l'administration des finances publiques.

Afin de donner de la visibilité aux futurs acteurs de cette réforme, le gouvernement a mis à disposition une [présentation générale du prélèvement à la source](#) ainsi qu'une une [première description générale de ses modalités techniques](#).

Contact Plateforme Droit du travail  
Tél. 04 72 43 43 55  
Email : [plateforme.travail@cma-lyon.fr](mailto:plateforme.travail@cma-lyon.fr)  
[www.crm-rhonealpes.fr](http://www.crm-rhonealpes.fr)

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT NOVEMBRE  
2016