

# Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

## ■ Loi travail : quels changements au quotidien pour l'artisan employeur ?

Suite à la publication au journal officiel de la [loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (anciennement projet de loi Travail), diverses dispositions d'ordre social ont été modifiées ou aménagées.

Au nombre des éléments susceptibles d'intéresser l'activité de l'artisan-employeur, on peut relever :

- **Modification de l'âge limite d'entrée en apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (article 77 de la loi)**

A titre expérimental, et jusqu'au 31 décembre 2018, la signature d'un contrat d'apprentissage deviendrait possible **jusqu'à 30 ans** révolus, contre 25 ans jusqu'à présent, dans les régions « volontaires » dont la liste n'est toutefois pas encore connue.

- **Réforme de la médecine du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (article 102 de la loi)**

La mesure la plus emblématique de cette réforme consistera dans la suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire au profit d'une « **visite d'information et de prévention** » réalisée après l'embauche, de même que de la visite médicale périodique (à laquelle se substituera un suivi individuel du salarié dont la périodicité prendra en compte « *les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé* »).

Des **décrets d'application** devront toutefois encore préciser la portée exacte de cette évolution, notamment s'agissant des salariés exposés « à des risques particuliers », qui demeureront soumis au régime actuel des visites médicales obligatoires après le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- **Motivation du licenciement pour motif économique à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2016 (article 67 de la loi)**

Les difficultés rencontrées par l'entreprise, qui conditionnent l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique étaient relativement incertaines jusqu'à présent.

Elles sont **précisées, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016**. Sur la base d'un indicateur économique objectif (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie...), ces difficultés seront en effet jugées suffisamment « significatives », « *dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ; deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés* ».

- **Accès des travailleurs indépendants au Compte Personnel Formation le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (article 39 de la loi)**

Alimenté en heures, et attaché à la personne de son titulaire, tout au long de son parcours professionnel, le compte personnel formation, qui avait remplacé le droit individuel à la formation (DIF), vise à permettre la **prise en charge financière de formations qualifiantes**.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, il bénéficiera, non seulement au salarié, mais également au « **travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur** », à raison de 24 heures par an, jusqu'à atteindre un premier seuil de 120 heures acquises, puis 12 heures par an jusqu'à un plafond total de 150 heures.

Chaque utilisateur du Compte personnel d'activité pourra alors consulter ses droits et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit.

- **Protection contre le licenciement à l'issue du congé maternité dès le 10 aout 2016 (article 10 de la loi)**

La période de protection contre le licenciement bénéficiant à la salariée à l'issue de son congé maternité (article L.1225-4 du code du travail) est **portée de 4 semaines à 10 semaines** désormais.

Par ailleurs, le point de départ de la période de protection de 10 semaines est repoussé si la salariée liquide ses droits à congés payés « immédiatement » après son congé maternité.

Parmi les **autres éléments** introduits à l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, on notera également :

- \* la possibilité offerte désormais aux entreprises d'inscrire dans leurs règlements intérieurs des dispositions restreignant la « **manifestation des convictions** » des salariés (notamment confessionnelles), si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elles sont proportionnées au but recherché ;
- \* ainsi que le droit institué par l'[article 61 de la loi](#), au bénéfice de tout employeur de moins de 300 salariés, d'obtenir « *une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables* ».

A noter que l'**échéancier prévisionnel des décrets d'application** nécessaires à la pleine mise en œuvre des réformes issues de la loi du 8 août 2016, est quant à lui accessible depuis le 9 septembre dernier et consultable [via le lien suivant](#).

## ■ Formalisme de la promesse d'embauche en contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est soumis au respect d'un **formalisme particulier** qui suppose le recours à un écrit comportant un certain nombre de mentions obligatoires, listées à l'article [L.1242-12 du code du travail](#), au nombre desquelles la qualification professionnelle du salarié.

A défaut, une demande de requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI) pourra intervenir.

La Cour de cassation, dans un arrêt du [6 juillet 2016](#), précise toutefois que les dispositions de l'article L.1242-12 du code du travail ne s'appliquent pas à une promesse d'embauche.

Ainsi, le fait que la qualification du salarié n'apparaisse pas sur un tel document est sans incidence sur la nature du contrat de travail conclue ultérieurement par les parties, pour peu qu'elle figure dans le contrat lui-même.

Pour en savoir : cf. [fiche d'information sur le contrat à durée déterminée](#)

## ■ Frais de transport du salarié qui regagne son domicile tous les weekends

Au titre des abonnements aux transports collectifs (ex : SNCF, TCL,...) qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile et son lieu de travail, le salarié est en droit de demander à son employeur un remboursement à hauteur de 50% des frais ainsi engagés (articles [L. 3261-2](#) et [R.3261-1](#) et suivants du code du travail).

Il importe toutefois de retenir alors une interprétation stricte de la notion de domicile, comme l'a indiqué la Cour de cassation dans un [arrêt du 22 juin 2016](#). En effet, seule la résidence « habituelle » du salarié doit alors être considérée.

Dans l'hypothèse où celle-ci différerait de sa résidence fiscale, l'employeur n'est donc pas tenu de prendre en charge les dépenses exposées par le salarié pour se rendre, chaque weekend, de la ville où il habite et travaille en semaine, à la ville où demeure sa famille.

Pour en savoir plus : cf. [fiche d'information sur la prise en charge des frais de transport domicile/lieu de travail](#)

## ■ Faute grave et ancienneté

La faute grave, qui permet de procéder au licenciement d'un salarié, correspond à un manquement de celui-ci à ses obligations dont la nature rend **impossible son maintien dans l'entreprise y compris pendant la période de préavis** ([Cass. soc., 27 septembre 2007, n°06-43867](#)).

En pratique, l'appréciation faite par l'employeur suppose de considérer, non seulement les faits ainsi reprochés, leurs conséquences pour l'entreprise (ex : importance du préjudice, ...), et les circonstances dont ils se sont accompagnés (ex : présence de clients lors de la survenance de la faute,...), mais aussi la situation professionnelle du salarié (ex : fonctions exercées,...).

L'ancienneté et le passif disciplinaire demandent ainsi à être pris en compte, et peuvent conduire, selon les cas, à admettre ou non la qualification de faute grave (not. [Cass. soc., 26 mars 2003, n°01-40385](#)).

Etant toutefois précisé, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation dans une [décision du 13 juillet 2016](#), qu'une **grande ancienneté, et l'absence de tout reproche antérieur** concernant son comportement ne suffisent pas nécessairement à atténuer la gravité des faits invoqués à l'encontre du salarié.



## ■ Utilisation d'un véhicule de service à des fins personnelles et avantages en nature

La faculté donné à un salarié d'utiliser le véhicule de service, mis à sa disposition par l'entreprise au titre de son activité, à des fins personnelles, constitue en principe **un avantage en nature** (cf. [article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002](#) relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale).

En pratique, une certaine tolérance est toutefois admise à ce sujet, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 6 juillet dernier](#), sous réserve que l'usage autorisé par l'employeur soit de **nature limitée**.

Il en va ainsi notamment lorsque « *le contrat de travail stipulait que le salarié disposait d'un véhicule de service à des fins professionnelles et que la tolérance de l'employeur s'appliquait à certaines utilisations du véhicule à des fins personnelles notamment lors du trajet domicile/travail* ».

## ■ Rupture conventionnelle : attention à la date de remise des documents de fin de contrat

La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée (CDI) n'est susceptible de produire ses effets qu'à compter de l'homologation, par les services de l'administration du travail, du document de rupture signé par les parties.

Dès lors, la remise des documents de fin de contrat (reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle emploi) ne pourra pas intervenir avant cette date. En effet, à défaut, la résiliation pourra être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 6 juillet 2016](#).

Pour en savoir plus : cf. [fiche d'information sur la rupture conventionnelle du CDI](#)

### 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 OCTOBRE  
2016