Février 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

Autorisation de travail en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Soumise à l'exigence d'une autorisation de travail préalable, dans le cas des ressortissants extracommunautaires (cf. article R.5221-1 du code du travail), l'exercice d'une activité salariée sur le territoire national intervient dans des conditions simplifiées pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

En effet, aux termes du second alinéa de l'article L.5221-5 du code du travail, l'autorisation est alors accordée « ***de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France*** ».

Eu égard aux dispositions de l'article L.313-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, tel est notamment le cas des **mineurs étrangers, âgés de seize à dix-huit ans, confiés au service de l'aide sociale à l'enfance**, qui « ***doivent être regardés comme autorisés à séjourner en France*** *lorsqu'ils sollicitent, pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée, une autorisation de travail* », comme vient de le préciser le Conseil d'État dans une décision rendue le 15 février 2017.

Pour la Haute assemblée, il en résulte que l'administration compétente (UT-DIRECCTE) ne peut, dès lors, dans cette hypothèse, refuser l'autorisation de travail sollicitée auprès d'elle, en renvoyant les parties vers les services de la préfecture chargés de la délivrance des titres de séjour, afin de faire établir la régularité de celui-ci, à peine de porter « *une atteinte grave et manifestement illégale à l'intérêt supérieur de l'enfant et à l'exigence constitutionnelle d'égal accès à l'instruction* ».

Pour en savoir plus, consultez notre fiche d'information pratique

Aide forfaitaire pour les apprentis

Dans le prolongement de la déclaration de politique générale prononcée par M. Bernard Cazeneuve le 13 décembre 2016 (cf. lien suivant), le décret n° 2017-267 du 28 février 2017 a institué une **aide forfaitaire de 335 €** en faveur des jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage dont la date de début d'exécution est comprise entre le 1er juin 2016 et le 31 mai 2017, et âgés alors de **moins de vingt et un ans**.

Cette mesure, intervenant sans considération de la durée du contrat, donnera lieu à une identification des publics éligibles par les **services du ministère** chargé de la formation professionnelle, qui procéderont également à l'information de chacune des personnes concernées par courrier postal, en précisant ses modalités d'attribution.

Le salarié qui prend l'initiative de la visite de reprise doit avertir au préalable son employeur

A l'issue de certains arrêts de travail (article R.4624-31 du code du travail), la vérification de l'état d'aptitude d'un salarié à occuper son emploi, constitue une obligation dont la responsabilité pèse sur l'employeur.

Le salarié ne peut donc décider d'en prendre l'initiative qu'en procédant à son **information préalable**.

A défaut, les examens ainsi réalisés ne pourront en effet produire les effets d'une visite de reprise, opposable à l'employeur, et aboutir, le cas échéant, au constat d'une inaptitude faisant naitre à son endroit une obligation de reclassement et de reprise du versement des salaires, au terme du délai prévu aux articles L.1226-4 et L.1226-11 du code du travail.

Tel est notamment le cas, lorsque la notification de la rencontre avec le médecin du travail intervient au moyen d'une lettre recommandée, adressée **le jour même** de l'examen, en y joignant une prorogation d'arrêt de travail, comme l'indique la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 8 février 2017.

Cotisations « accident du travail/maladie professionnelle » : les taux collectifs 2017 rectifiés

Applicable aux entreprises dont l'effectif global est de **moins de vingt salariés** (article D.242-6-2 du code de la sécurité sociale), les taux, dits « collectifs », de cotisations dues au titre du risque « accident du travail / maladie professionnelle » sont fixés annuellement par voie réglementaire (article L.242-5 du code de la sécurité sociale).

Un **rectificatif** de l'arrêté du 27 décembre 2016 fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités relevant du régime général de la sécurité sociale a été publié au Journal Officiel du 11 février 2017 (cf. lien suivant).

Indemnités de petits déplacements : limites d'exonération en 2017

Sujettes au remboursement de frais de repas et de transport exposés par les salariés amenés à se déplacer de façon habituelle sur des chantiers, les entreprises des secteurs du travail temporaire, des **travaux publics, du bâtiment**, de la tôlerie, de chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle bénéficient d'un régime d'exonération forfaitaire de charges sociales sur les sommes ainsi versées (lettre DSS/5B/3135/03 des 2 et 15 avril 2013), dont les valeurs en 2017 (cf. lien suivant) ont été fixées :

- **Pour les repas pris hors des locaux** de l'entreprise ou sur un chantier, à **9 €** par repas ;
- **Pour les repas pris au restaurant**, à **18,40 €** par repas.

Les limites d'exonération des indemnités de frais de transport demeurent, quant à elles, inchangées.

Délai de prescription disciplinaire en cas de poursuite ou de réitération du comportement fautif

Prescrites au terme d'un **délai de deux mois**, courant à compter du jour où l'employeur en a connaissance, les fautes disciplinaires, dont se serait rendu coupable un salarié, ne peuvent plus donner lieu, passée cette date, au prononcé d'une sanction à son encontre (article L.1332-4 du code du travail).

Seule exception à la règle, l'hypothèse dans laquelle les faits qui lui sont reprochés ont entrainé, dans le même délai, l'exercice de poursuites pénales.

Pour autant, la Cour de cassation précise, dans un arrêt en date du 19 janvier 2017, que « *ces dispositions ne font **pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois** **dès lors que le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai*** ».

En l'espèce, la répétition, « *jusqu'à moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires* », de faits de harcèlement, connus antérieurement de l'employeur, a ainsi autorisé le prononcé du licenciement de leur auteur.

Lettre de reproches / sanction disciplinaire

Aux termes de l'article L.1331-1 du code du travail, « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ».

Ainsi, l'envoi par l'employeur d'un **courrier faisant état de reproches** concernant le non respect de certaines règles applicables dans l'entreprise, et informant son salarié de sa déception, ainsi que du fait que la confiance qu'il avait placée en lui était « *largement entamée* », jugé « *de nature à affecter la carrière du salarié* », a été assimilé par la Cour de cassation, dans une décision du 3 février 2017, à une sanction (en l'espèce, un avertissement), interdisant **l'engagement d'une nouvelle procédure disciplinaire** à son encontre pour les mêmes faits.

Dénigrer son employeur n'équivaut pas nécessairement à une faute lourde

Définie comme un manquement d'une particulière gravité aux obligations contractuelles, révélant une **intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur** (Cass. soc. 29 novembre 1990, n°88-40618), la faute lourde expose le salarié qui en est l'auteur :

- Au prononcé d'un licenciement sans préavis ni indemnité de rupture*, au terme de la procédure disciplinaire prévue par la réglementation (cf. schéma de la procédure de licenciement pour motif disciplinaire) ;
- Au risque d'une action en responsabilité, exercée par l'employeur qui entendrait voir réparer le préjudice subi.

Elle a ainsi été considérée comme suffisamment caractérisée dans le cas d'une participation au débauchage et à la tentative de débauchage d'un autre membre du personnel, commise durant l'exécution du contrat de travail, au profit d'une entreprise concurrente (Cass. soc. 22 février 1990, n°87-45766).

Sa conception doit toutefois être **comprise de manière stricte**, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 8 février dernier, le seul dénigrement de l'entreprise, même préjudiciable à cette dernière, n'apparaissant pas suffisant, à lui seul, pour établir l'existence d'une intention de nuire (Cass. soc. 8 février 2017 n°15-21064).

** L'indemnité compensatrice de congés payés, demeure due quant à elle, au titre des droits à congé non encore pris au terme du contrat, suite à la décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016 (cf. newsletter du mois de mars 2016).*

Contact - Plateforme Droit du travail

Tél. 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

Prochaine Actualité courant avril 2017