n° 38 / Sept 2015

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Rhône-Alpes

Réforme de la durée de la période d'essai en apprentissage

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO du 18 août 2015), le calcul et la durée de la période d'essai applicable aux **contrats d'apprentissage** ont été modifiés de la manière suivante :

- Pour les contrats conclus **avant le 18 août 2015**, la durée de la période d'essai demeure fixée à deux mois de date à date à compter de l'embauche de l'apprenti, incluant y compris le temps de présence du jeune au CFA.
- Pour les contrats conclus **après le 18 août 2015**, la durée de la période d'essai est désormais de **quarante-cinq jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti**, déduction faite donc des temps de présence en CFA, et de toute autre absence de l'entreprise (maladie, congés payés, repos hebdomadaire,…)

Attention, par exception, quelle que soit la date de conclusion du contrat, la durée de la période d'essai applicable **en cas de nouveau contrat conclu pour achever la formation commencée par l'apprenti auprès d'une autre entreprise**, est d'un jour par semaine civile du nouveau contrat, et décomptée de date à date en incluant y compris le temps de présence de l'apprenti au CFA, dans la limite de deux semaines lorsque la durée du nouveau contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Aides à l'embauche d'un apprenti

- Faisant suite à l'institution d'une **aide à l'embauche d'un apprenti mineur dans une entreprise de moins de onze salariés** par le décret n°2015-773 du 29 juin 2015 (cf. newsletter du mois de juin 2015), un formulaire de demande dématérialisé a été mis en ligne sur le portail de l'alternance.

Pour accéder à ce formulaire en ligne

- Réservé en principe, à compter du mois de juillet 2015, à certains secteurs d'activités seulement, le bénéfice de l'**aide en faveur de l'embauche d'un 1er apprenti ou d'un apprenti supplémentaire** a été maintenu pour **tous les métiers et toutes les branches** professionnelles, suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (article 52).

Pour en savoir plus sur les aides à l'apprentissage

Apprentis : cotisations et contributions dues

Comme chaque année, les bases forfaitaires de calcul des cotisations sociales dues, pour 2015, au titre d'un contrat d'apprentissage ont été publiées dans une lettre circulaire URSSAF du 24 juillet 2015. Il est à noter à cet égard que :

- Les **entreprises inscrites au Répertoire des Métiers** bénéficient toutefois d'une exonération totale des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exception des **cotisations accident du travail** et maladies professionnelles (article L.6243-2 du code du travail) ;
- La **contribution au financement des organisations syndicales**, instituée par la loi n° 2014288 du 5 mars 2014 (article 31), et égale à 0,016% de la masse salariale brute, est bien applicable aux contrats d'apprentissage conclus **y compris par une entreprise artisanale** de moins de onze salariés (point 5 de la circulaire URSSAF). Les concernant, cette contribution se calcule cependant sur la base de l'assiette forfaitaire des cotisations, et non sur la rémunération réelle de l'apprenti.

Aide à l'embauche d'un 1er salarié

Les modalités de cette mesure issue du décret n°2015-806 du 3 juillet 2015 (cf. newsletter du mois de juin dernier), ainsi que le formulaire de demande d'aide ont été précisées et sont consultables en ligne sur le site officiel dédié au dispositif (cf. lien suivant).

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

Renouvellement des CDD

Possible une seule fois seulement jusqu'à présent, le renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) qui consiste à en repousser le terme initial, avec l'accord du salarié, **peut désormais intervenir à deux reprises**, sous réserve du respect des durées maximales de contrat fixées par la réglementation (article L.1243-13 du code du travail, article 55 de la loi n°2015-994 du 17 aout 2015).

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

Travail du dimanche

En principe interdit pour les salariés (article L.3132-3 du code du travail), le travail du dimanche demeure possible dans les cas des dérogations prévus par la réglementation.
Ces hypothèses, ainsi que leur régime juridique, ont été modifiées par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO du 7 août 2015). On notera notamment à cet égard :

- Le passage du nombre de **dérogations municipales**, susceptibles d'être délivrées aux établissements de commerce de détail, de 5 dimanches par an, à **12 dimanches par an** à compter du 1er janvier 2016.
- La refonte des situations de dérogations bénéficiant aux commerces de détail **sur critère géographique**, désormais réparties entre :

* **Zones touristiques internationales** (ZTI), concernées par une affluence particulière de touristes étrangers, dont la délimitation interviendra prochainement au moyen d'un arrêté ministériel.
* **Zones touristiques** (ZT), concernées par une affluence particulière de touristes, et délimitées par voie d'arrêtés préfectoraux
* **Zones commerciales** (ZC, ex-PUCE), concernées par une demande potentielle importante, et délimitées par voie d'arrêtés préfectoraux.

Les dérogations municipales et celles sur critère géographique s'ajoutent ainsi aux autres cas de dérogations possibles :

* Dérogations de plein droit pour les activités listées aux articles R.3132-5 et suivants du code du travail.
* Ou dérogations sur demande adressée à l'administration, lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement.

De même les règles applicables en cas de dérogation au repos dominical (accord du salarié, contrepartie financière pour ce dernier,…) ont été révisées dans le sens d'une meilleure harmonisation de la réglementation.

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

Pénibilité au travail

A l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi n°2015-994 du 17 août 2015, certaines modalités de la réglementation liée aux situations dites de pénibilité au travail ont été aménagées :

- **Fiche de pénibilité :** ce document permettant l'identification des situations d'emploi concernées par une ou plusieurs hypothèses de pénibilité (travail répétitif,…) que l'employeur avait l'obligation d'établir et dont il devait remettre une copie au salarié notamment au moment de son départ de l'entreprise est **remplacée par une simple déclaration** annuelle réalisée sous une forme dématérialisée via la DADS ou la DSN.
- **Cotisation pénibilité de base :** cette contribution due au titre des emplois concernés par une seule hypothèse de pénibilité est **supprimée pour les années 2015 et 2016**. La cotisation due en cas d'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité demeure quant à elle.

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

La demande de licenciement adressée à l'employeur ne constitue pas une faute

Le seul fait pour le salarié de demander la rupture de son contrat de travail à son employeur ne constitue pas une faute comme vient de le préciser la Cour de cassation dans un arrêt du 2 juillet 2015.
On observera toutefois qu'une telle démarche n'est pas autorisée par la réglementation qui, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, n'envisage que la démission ou la **rupture conventionnelle en faveur du salarié souhaitant quitter son emploi**.

Accès au marché du travail des ressortissants croates

A compter du **1er juillet 2015**, les ressortissants croates, comme tout autre ressortissant communautaire, sont autorisés de droit à occuper un emploi salarié en France. Désormais, aucune formalité d'accès au marché du travail national n'est donc plus requise, comme prévu par le traité d'adhésion de la République Croate à l'Union européenne du 9 décembre 2011.

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Précisée notamment par une circulaire DGEFP du 25 juin 2015, ce dispositif, en vigueur depuis le 1er janvier, vise à permettre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux salariés en réorientation professionnelle, de réaliser des périodes d'immersion en entreprise dans la perspective d'un projet d'embauche ou de réorientation professionnelle.
La période, qui **ne peut alors excéder un mois, ne donne lieu à aucune obligation de rémunération** mais suppose l'existence d'une **prescription par une structure habilitée** (Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi).

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

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 OCTOBRE 2015