



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

DUP – Entreprise de moins de 300 salariés – DP constituent la DUP – Absence de consultation des DP – Annulation des élections

Rappel : Depuis la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dite « Loi Rebsamen », l'employeur a la possibilité dans les entreprises de moins de 300 salariés de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) regroupant le CE, les DP et le CHSCT.

En vertu de l'article L. 2326-1 du Code du travail, l'employeur peut décider que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE) et au CHSCT. Il prend cette décision après avoir consulté les DP et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-25.317

L'employeur a décidé au sein de l'entreprise de mettre en place une DUP. Les élections se sont déroulées les 23 juillet et 6 août 2013.

Contestant la régularité des élections, plusieurs salariés ont saisi le Tribunal d'instance afin d'en obtenir l'annulation. Ils faisaient valoir que l'employeur avait procédé aux élections de la DUP sans consulter au préalable les DP.

Pour sa part, l'employeur estimait que cette absence de consultation des DP n'était pas une cause d'annulation des élections puisqu'il avait informé un syndicat représentatif de sa volonté de mettre en place une DUP.

Le Tribunal d'instance a débouté les salariés de leur demande et suivi l'argument de l'employeur.

La Cour de cassation censure toutefois cette décision considérant que la Cour d'appel a violé l'article L. 2326-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de « consulter les délégués du

personnel, ainsi que s'il existe, le comité d'entreprise » avant de mettre en place de la DUP.

La Haute juridiction ajoute qu'en « l'absence de cette consultation, les élections des délégués du personnel appelés à constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont entachées d'une irrégularité justifiant leur annulation ».

Note : cette affaire porte sur des faits antérieurs à la Loi du 17 août 2015 précitée. A cette époque, la DUP était constituée uniquement des DP et du CE. Mais, la solution dégagée trouve à s'appliquer au nouveau régime.

Passage d'un temps plein à un temps partiel – Avenant au contrat – Réduction du temps de travail de 20 % – Mention des demi-journées travaillées et non travaillées – Mention des horaires exacts obligatoire (NON)

Rappel : Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit mentionnant notamment (article L. 3123-6 du Code du travail) :

- la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle du salarié ;
- la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Ces mentions doivent figurer dans le contrat initial mais également, le cas échéant, dans les avenants modificatifs. A défaut, l'emploi est présumé à temps plein. Il revient alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve (Cass. Soc. 20 juin 2013, n° 10-20.507) :

- d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue ;
- d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Si l'employeur ne parvient pas à renverser cette présomption, le contrat de travail à temps partiel sera requalifié en contrat à temps plein à compter de la première irrégularité (Cass. Soc. 23 novembre 2016, n° 15-18.093 ; Cf. Actu-tendance n° 378).

Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-16.131

Un salarié, travaillant à temps plein, a été déclaré apte par le médecin du travail à son poste sur la base d'un temps partiel de 80 %.

Pour tenir compte des préconisations du médecin du travail, le salarié a signé un avenant à son contrat de travail. Celui-ci prévoyait la réduction de son temps de travail de 20 % et fixait les demi-journées non travaillées (mardi et jeudi après-midi) et celles travaillées (lundi : matin et après-midi ; mardi : matin ; mercredi : matin et après-midi ; jeudi : matin et vendredi : matin et après-midi).

A la suite de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat en temps plein avec un rappel de salaire. Il reprochait à son employeur

de ne pas avoir mentionné les horaires exacts de travail dans l'avenant.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif que l'avenant au contrat de travail prévoyait, conformément à l'article L. 3123-6 du Code du travail, la durée exacte du travail (80%) et la répartition de cette durée sur les jours de la semaine.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la position des juges d'appel considérant que l'article L. 3123-6 du Code du travail « n'exige pas la mention par le contrat de travail ou l'avenant des horaires de travail ». Seules sont obligatoires la mention de la durée du travail convenue et celle relative à la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 18 mars 2003, n° 01-41.726).

RELATIONS COLLECTIVES

Elections professionnelles – Procès-verbal – Absence de signature par l'ensemble du bureau de vote avant la proclamation des résultats – Annulation des élections

Rappel : En vertu de l'article R. 67 du Code électoral, immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal (PV) des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote en présence des électeurs. Il est établi en deux exemplaires, signé de tous les membres du bureau de vote.

Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-26.096

Un syndicat a saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel qui se sont déroulées le 28 mai 2015 au sein de l'entreprise au motif que la signature des membres du bureau de vote avait été apposée sur le PV des élections le 1^{er} juin 2015, soit plusieurs jours après la proclamation des résultats.

Le Tribunal d'instance a débouté le syndicat de sa demande estimant que cette irrégularité n'était pas susceptible de fausser les résultats.

La Cour de cassation a censuré la décision des juges du fond au visa de l'article R. 67 du Code électoral en rappelant que le PV des élections devait être rédigé et signé par tous les membres du bureau de vote immédiatement après la fin du dépouillement. Ce n'est qu'après l'établissement du PV que les résultats sont proclamés en public par le président du bureau de vote et affichés en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote.

La Haute juridiction précise que « *le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections* ».

CE – Délai de consultation – Point de départ – Communication des informations les plus élémentaires

Rappel : En dehors des consultations soumises à un délai spécifique et à défaut d'accord, le CE dispose pour rendre son avis d'un délai (articles L. 2323-3 et R. 2323-1-1 du Code du travail) :

- d' 1 mois dans le cas général ;
- de 2 mois en cas de désignation d'expert ;
- de 3 mois en cas de saisine du CHSCT ;
- de 4 mois en cas de saisine de l'ICCHSCT.

A l'issue de ce délai, en cas de silence, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le délai de consultation du CE court à compter de la remise par l'employeur des informations écrites et précises concernant le projet (articles L. 2323-4 et R. 2323-1 du Code du travail).

Les membres élus du CE peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du Tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de 8 jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE, le juge peut décider la prolongation du délai de consultation (article L. 2323-4 du Code du travail).

Cette prolongation est subordonnée à 2 conditions cumulatives. Le juge doit :

- avoir été saisi par le CE avant l'expiration de son délai de consultation (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-16,082 ; Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-19,003) ;
- avoir statué avant l'expiration du délai de consultation du CE (Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-13,363).

Le CE a donc intérêt à agir en justice le plus tôt possible au cours de la procédure d'information-consultation pour obtenir la prolongation du délai de consultation.

TGI Nanterre, 16 décembre 2016, Ord. référé n° 16/02964

Au sein d'une UES, un projet de regroupement des pôles de production relevant de différentes entreprises est envisagé.

Le 22 septembre 2016, l'employeur a remis au CE de l'UES une note d'information sur les orientations générales du projet.

Pour rendre son avis sur ces orientations, le CE disposait d'un délai de 3 mois compte tenu de la saisine du CHSCT, soit jusqu'au 22 décembre 2016.

A l'occasion d'une réunion extraordinaire qui s'est tenue le 26 septembre 2016, le CE a posé plusieurs questions à l'employeur concernant le projet.

En l'absence de réponse de sa part, le CE a envoyé le 2 décembre 2016 un courriel lui indiquant qu'il ne disposait toujours pas des informations portant sur notamment la définition du projet, son cadre juridique, le calendrier prévisionnel de mise en place du projet, les conséquences du projet, les effectifs visés, les flux financiers, la garantie de l'indépendance des entités, etc.

Sans réponse, le CE a alors saisi le Tribunal de grande instance afin d'obtenir l'interdiction pour l'employeur de mettre en place le projet dans l'attente de sa consultation.

En l'espèce, le CE ne demandait pas au juge la prolongation du délai de consultation. Il voulait faire constater que le délai de consultation n'avait pas commencé à courir, faute pour l'employeur de lui avoir transmis des informations précises et écrites sur le projet. Le CE se référait à l'article L. 2323-4 du Code du travail.

Le Tribunal de grande instance a fait droit à la demande du CE au motif qu'il ne disposait toujours pas, 2 mois et demi après le début de la procédure d'information-consultation, « des informations les plus élémentaires sur le projet ».

Les juges ont condamné l'employeur à reprendre la procédure de d'information-consultation du CE depuis le début. Le délai de 3 mois ne commencera à courir qu'à compter de la remise

par l'employeur des éléments élémentaires sur le projet.

Note : Cette décision est rendue par les juges du fond et nécessite d'être confirmée par la Cour de cassation.

Législation et réglementation

Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » a modifié les règles de validité des accords d'entreprise.

Pour être valide, un accord d'entreprise ou d'établissement doit être majoritaire, c'est-à-dire signé par un ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants.

A défaut de majorité, si les OSR ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, l'accord peut être validé par consultation des salariés (article L. 2232-12 du Code du travail).

Le présent décret précise les modalités de consultation des salariés. Il s'applique aux accords:

- minoritaires signés par des OSR (article L. 2232-12 du code du travail) ;
- signés par des élus mandatés (article L. 2232-21-1 du Code du travail) ;
- signés par des salariés mandatés (article L. 2232-27 du Code du travail).

Le décret entre en vigueur à compter du :

- 23 décembre 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords, à l'exception des accords de maintien de l'emploi.

• **Accord minoritaire signé par des OSR**

La ou les OSR qui sollicite la consultation des salariés pour valider un accord doit notifier sa demande par écrit à l'employeur et aux autres OSR dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord (article D. 2232-6 du Code du travail).

Pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi conclus préalablement à la publication du décret, soit avant le 22 décembre 2016, le délai d'1 mois court à compter du 22 décembre 2016.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de la demande, les éventuelles signatures d'autres OSR n'ont pas permis à l'accord de devenir majoritaire, la consultation des salariés doit être organisée dans un délai de 2 mois (article L. 2232-12 du Code du travail).

Les modalités d'organisation de la consultation des salariés sont fixées par un protocole conclu entre l'employeur et la ou les OSR signataires de l'accord.

Le protocole doit fixer (articles D. 2232-2 et D. 2232-3 du Code du travail) :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- L'organisation et le déroulement du vote ;
- Le texte de la question soumise au vote des salariés ;
- La liste des salariés couverts par l'accord qui, à ce titre, doivent être consultés.

Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation.

En cas de désaccord portant sur les modalités d'organisation de la consultation, le Tribunal d'instance peut être saisi par les OSR dans l'entreprise ou l'établissement dans un délai de 8 jours à compter du jour où le protocole est porté à la connaissance des salariés. Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort (article D. 2232-7 du Code du travail).

- **Accord signé par des élus mandatés ou des salariés mandatés**

Lorsque l'accord est conclu avec un ou plusieurs élu mandaté ou salarié mandaté, la consultation des salariés doit être organisée dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord.

Si la consultation des salariés porte sur un accord signé préalablement au 22 décembre 2016, le délai de 2 mois court à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les modalités d'organisation de la consultation des salariés relèvent de la compétence de l'employeur. Toutefois, ce dernier doit consulter au préalable le ou les élu mandaté ou salarié mandaté sur ses modalités. Il en informe également les salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation (article D. 2232-8 du Code du travail).

En cas de désaccord portant sur les modalités d'organisation de la consultation, le Tribunal d'instance peut être saisi par le ou les élu mandaté ou salarié mandaté dans un délai de 8 jours à compter de l'information des salariés. Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort (article D. 2232-9 du Code du travail).

- **Déroulement de la consultation des salariés**

La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un PV dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus avec des OSR et ceux conclus avec des élus ou salariés mandatés.

En cas d'accord conclu avec un élu mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante (articles D. 2232-2 du Code du travail).

Décret n° 2016-1761 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités selon lesquelles s'exercent les contestations relatives aux experts agréés auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel

Le CHSCT peut décider de recourir à une expertise CHSCT en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 4614-12 du Code du travail).

L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise. Pour cela, il doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine (article L. 4614-13 du Code du travail).

L'employeur peut également contester le coût final de l'expertise. Dans ce cas, il doit saisir le juge judiciaire, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût (article L. 4614-13-1 du Code du travail).

Le présent décret, **entré en vigueur le 19 décembre 2016**, précise le juge compétent.

L'employeur doit saisir le Tribunal de grande instance (articles R. 4614-19 et R. 4614-20 du Code du travail).

L'employeur qui n'est pas satisfait du jugement rendu en premier ressort peut former un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours à compter de sa notification. Cette possibilité n'est admise que pour les contestations prévues à l'article L. 4614-13 du Code du travail (article R. 4614-19 du Code du travail).

Décret n° 2016-1748 du 15 décembre 2016 relatif à l'interopérabilité du système d'information des prestations de services internationales (SIPSI) et du système d'information de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (SI-CIP) ainsi qu'à la dématérialisation de la déclaration subsidiaire de détachement effectuée par les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre

Le prestataire de services établi à l'étranger qui détache des salariés en France doit (article L. 1262-2-1 du Code du travail) :

- adresser une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspecteur du travail ;
- désigné un représentant de l'entreprise en France.

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec ce prestataire de services doit vérifier auprès de ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est acquitté de ces obligations.

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit se faire remettre une copie de la déclaration de détachement. A défaut, il doit, dans les 48 heures suivant le début du détachement, transmettre une déclaration à l'inspecteur du travail par voie dématérialisée (article L. 1262-4-1 du Code du travail).

Le présent décret, **qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2017**, précise les modalités de cette transmission.

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit effectuer cette déclaration en utilisant le téléservice « SIPSI » du ministère chargé du travail (article R. 1263-13 du Code du travail).

- **Le détachement dans le secteur du BTP**

La Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « Loi Macron » a rendu obligatoire la carte d'identification professionnelle (CIP) à chaque salarié intervenant sur un chantier du bâtiment ou des travaux publics (BTP) pour le compte d'une entreprise établie en France ou à l'étranger en cas de détachement.

A ce jour, la généralisation de la CIP n'est pas entrée en vigueur, à défaut de parution de l'arrêté fixant le système automatisé d'information.

Le présent décret apporte des précisions sur l'élaboration de la CIP en cas de détachement.

La déclaration de détachement vaut déclaration en vue d'une demande de CIP. Avant d'effectuer la déclaration, l'employeur informe le salarié de la transmission des données à caractère personnel le concernant à l'union des caisses de France-Congés intempéries en vue de l'élaboration de sa CIP (articles R. 8293-2 et R. 8293-3 du Code du travail).

A réception des données transmises par le fichier SIPSI, l'union des caisses informe, par tout moyen conférant date certaine, l'entreprise prestataire de services établie à l'étranger ou, lorsqu'elle l'a désigné, son représentant en France, de l'obligation :

- de lui adresser par voie dématérialisée la photographie d'identité de chaque salarié détaché, l'indication de son sexe, la nature de son contrat et le cas échéant le numéro de l'autorisation de travail ou de la carte de séjour valant autorisant de travail ;
- d'effectuer par télépaiement le versement de la redevance mentionnée à l'article R. 8293-5.

Après paiement de la redevance, l'union des caisses adresse la CIP ou, le cas échéant, une attestation provisoire valant carte d'identification professionnelle à l'entreprise prestataire de services établie à l'étranger ou le cas échéant, à son représentant en France (article R. 8293-4 du Code du travail).

Ces nouvelles dispositions sont applicables **depuis le 19 décembre 2016**.

Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

La Loi Travail a facilité, à compter du 1^{er} janvier 2017, le recours au bulletin de paie dématérialisé. Désormais, l'employeur peut remettre aux salariés leurs bulletins de paie sous forme électronique sauf en cas d'opposition.

Le présent décret, **entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017**, précise les modalités pratiques de ce dispositif.

- **Information du salarié de son droit d'opposition**

L'employeur qui décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique doit informer les salariés, par tout moyen conférant date certaine, de leur droit d'opposition un mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique.

En cas d'embauche, c'est lors de l'embauche que le salarié doit être informé.

Le salarié ne dispose pas de délai pour répondre, il peut faire part de son droit d'opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission du bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition par tout moyen lui conférant une date certaine.

En cas d'opposition, l'employeur doit cesser la remise du bulletin de paie sous forme électronique et revenir au format papier dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification (article D. 3243-7 du Code du travail).

- **Garantir la disponibilité du bulletin de paie**

Outre l'intégrité et la confidentialité des données, l'employeur doit garantir la disponibilité des bulletins de paie pendant une certaine durée (article L. 3243-2 du Code du travail).

Selon le décret, l'employeur a deux possibilités (article D. 3243-8 du Code du travail) :

- soit conserver les bulletins de paie pendant 50 ans ;
- soit les conserver jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge mentionné au dernier alinéa de l'article L. 1237-5, augmenté de 6 ans, soit 75 ans.

Les salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

En cas de fermeture du service de mise à disposition du bulletin de paie, l'employeur doit en informer les salariés 3 mois avant afin de leur permettre de récupérer leurs bulletins de paie stockés. Cette information est transmise aux salariés que le service soit assuré par un prestataire extérieur ou par l'entreprise elle-même.

- **Assurer l'accessibilité du bulletin de paie sur le CPA**

Les bulletins de paie peuvent être consultés sur le service en ligne associé au compte personnel d'activité (CPA). L'employeur ou le prestataire extérieur doit garantir au salarié cette accessibilité (article R. 3243-9 du Code du travail).

Ce service en ligne affiche seulement les bulletins de paie. Il ne remplace pas le dispositif mis en place par l'entreprise ou le prestataire extérieur qui permet de stocker et de récupérer les bulletins de paie.

Décret n° 2016-1763 et arrêté du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes

Afin de lever un des freins au développement des groupements d'employeurs, la Loi travail a prévu que le groupement d'employeur est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition (article L. 1253-24 du Code du travail).

Le présent décret, **entré en vigueur le 19 décembre 2016**, définit la nature des aides concernées ainsi que les conditions d'accès à ces aides.

Les aides concernées sont les aides financières directes et les réductions et exonérations de cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur qui satisfont à l'ensemble des conditions suivantes (article D. 1253-50 du Code du travail) :

- Elles ont pour objectif direct de créer des emplois ou d'améliorer l'adéquation entre

l'offre et la demande de travail par des actions de formation professionnelle ;

- Elles sont liées à un seuil d'effectif ou à l'embauche d'un premier salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises adhérentes et auraient bénéficié à ce titre à l'entreprise adhérent au groupement si elle avait embauché directement les personnes mises à sa disposition ;
- Elles ne peuvent bénéficier au groupement d'employeurs en tant qu'employeur direct.

Le présent arrêté précise la liste de ces aides. Il s'agit notamment :

- De la prime à l'apprentissage ;
- De l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire ;
- De l'aide en faveur des TPE embauchant des jeunes apprentis ;
- Des exonérations de cotisation dues au titre de l'emploi des apprentis ;

- De l'aide à l'embauche d'un premier salarié dans les TPE ;
- De l'aide à l'embauche dans les PME ;
- De l'aide relative au contrat de génération.

Pour que le groupement d'employeurs bénéficie d'une aide, il doit justifier auprès de l'organisme qui délivre l'aide que son entreprise adhérente au titre de laquelle l'aide est accordée satisfait les conditions définies à l'article D. 1253-50 du Code du travail.

Le montant de l'aide est celui dont aurait bénéficié l'entreprise adhérente si elle avait embauché directement le salarié mis à sa disposition (article D. 1253-51 du Code du travail).

Le groupement d'employeurs doit informer ses entreprises adhérentes de la nature, du nombre et du montant des aides perçues en application de ce dispositif (article D. 1253-52 du Code du travail).

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016