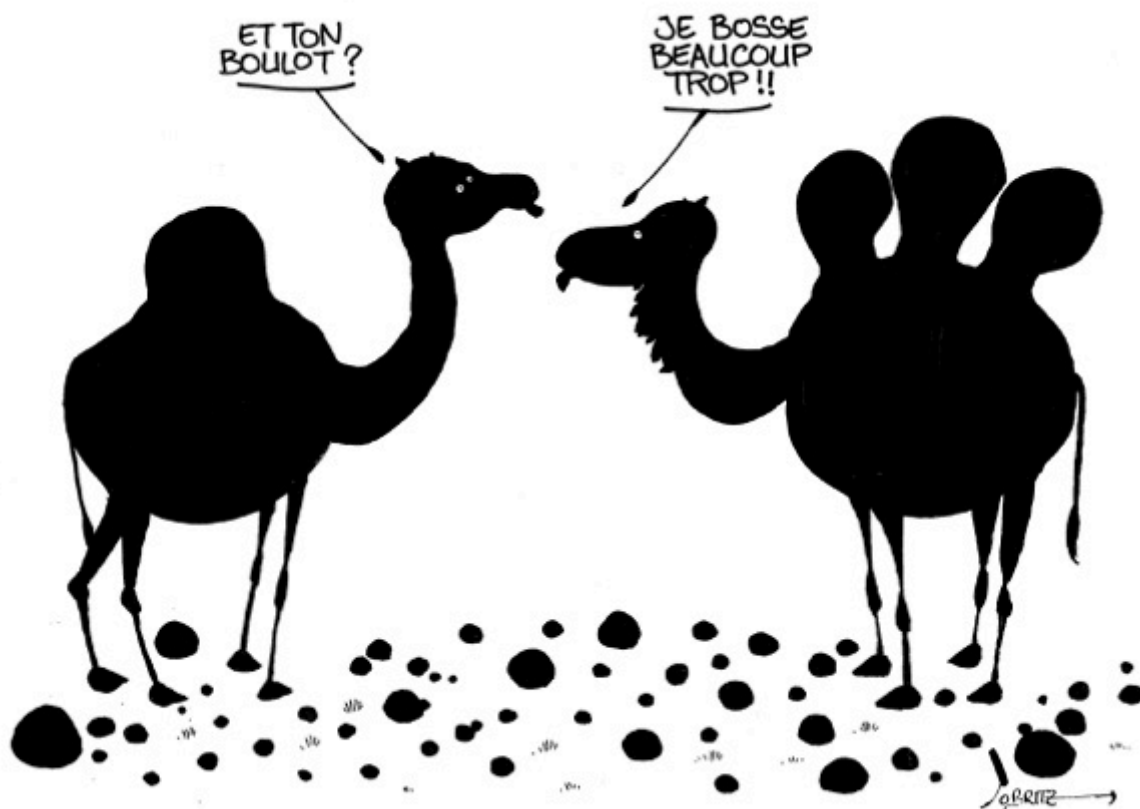


# Cabinet RIERA

## Flash d'information - Mars 27

L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences



### EDITO :

L'année 2015 s'inscrit dans la continuité d'une législation et d'une réglementation toujours en mouvement à l'image du projet de loi Macron réformant en profondeur les prud'hommes ou encore l'interdiction du travail le dimanche.

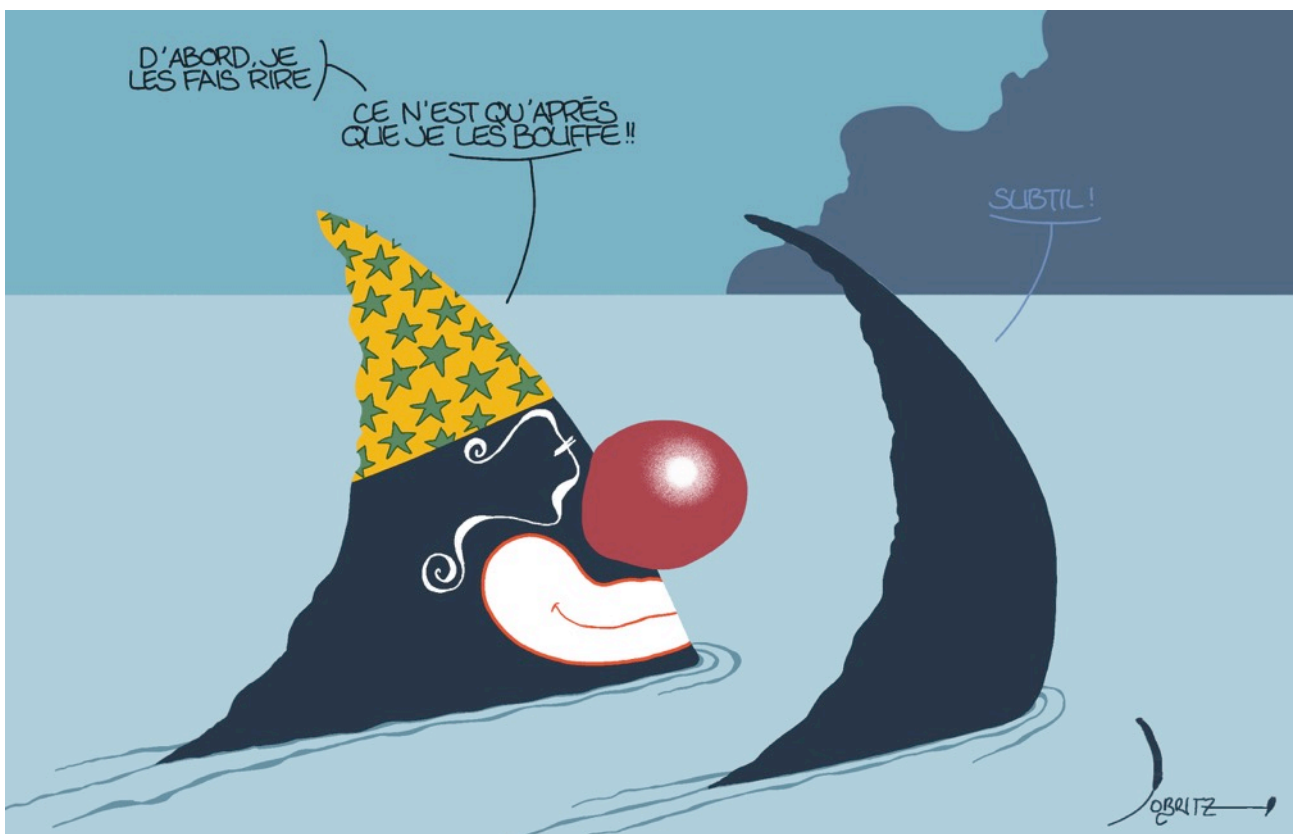
De plus, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit qu'elle soit réglementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci après les éléments essentiels.

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- ✉ Maître Dominique RIERA, [cabinet.riera@avocatem.com](mailto:cabinet.riera@avocatem.com)
- ✉ Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, [amri-touchent@avocatem.com](mailto:amri-touchent@avocatem.com)
- ✉ Maître Farida ASSAM, [assamfarida@gmail.com](mailto:assamfarida@gmail.com)

## AU SOMMAIRE

<b>Portage salarial : l'ordonnance est publiée</b>	<b>Page 3</b>
<b>Stagiaires de la formation professionnelle : cotisations forfaitaires</b>	<b>Page 3</b>
<b>Stages en entreprise : validation pour la retraite</b>	<b>Page 4</b>
<b>Exonération des repas à la cantine : les boissons exclues de la participation minimale du salarié</b>	<b>Page 5</b>
<b>L'agent de contrôle Urssaf peut répondre aux observations de l'employeur par lettre simple</b>	<b>Page 6</b>
<b>Le harcèlement ne justifie pas nécessairement une prise d'acte de la rupture du contrat</b>	<b>Page 6</b>
<b>Une entreprise n'est pas nécessairement assujettie à tout accord national interprofessionnel étendu</b>	<b>Page 7</b>
<b>Même sans budget légal, le CHSCT peut obtenir des dommages-intérêts de l'employeur</b>	<b>Page 8</b>
<b>Jours fériés : les règles à respecter</b>	<b>Page 10</b>
<b>Zoom : Le portage salarial ; ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial</b>	<b>Page 14</b>



## Portage salarial : l'ordonnance est publiée

Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial

Annoncée par la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises, présentée en Conseil des ministres mercredi dernier, l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial est publiée au Journal officiel du 3 avril 2015.

Une transposition de l'accord professionnel du 24 juin 2010

### Définition

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage.

L'ordonnance règlemente notamment :

- les conditions d'exercice du portage salarial, principalement la forme, le contenu et la transmission du contrat de travail ainsi que les obligations de l'entreprise de portage,
- les conditions d'éligibilité et d'électorat du salarié porté dans l'entreprise de portage salarial.



## Stagiaires de la formation professionnelle : cotisations forfaitaires

Circulaire CNAV du 24 mars 2015 : Stagiaire de la formation professionnelle - Assiettes forfaitaires et cotisations vieillesse 2014 - 2015

Les stagiaires de la formation professionnelle sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale (article L 6342-1 du code du travail).

### Article L 6342-1

Toute personne qui suit un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre est obligatoirement affiliée à un régime de sécurité sociale.

Le stagiaire qui, avant son stage, relevait, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, reste affilié à ce régime pendant la durée de son stage.

Celui qui ne relevait d'aucun régime est affilié au régime général de sécurité sociale.

Toutefois, des exceptions peuvent, par décret, être apportées à la règle posée par les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général.

Lorsque le stagiaire de la formation professionnelle relevant d'un régime de sécurité sociale de salariés est rémunéré par son employeur, l'État participe aux cotisations de sécurité sociale incombant à l'employeur. Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire rémunéré par l'État ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge par l'État (article L 6342-2).

### Article L 6342-2

Lorsque le stagiaire de la formation professionnelle relevant d'un régime de sécurité sociale de salariés est rémunéré par son employeur, l'État participe aux cotisations de sécurité sociale incombant à l'employeur dans la même proportion qu'aux rémunérations.

Les cotisations forfaitaires dues par l'État sont fixées par un arrêté ministériel (décret

n° 80-102 du 24 janvier 1980), au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par application à une assiette horaire forfaitaire des taux de droit commun du régime général de sécurité sociale en vigueur à cette date. L'assiette forfaitaire est revalorisée chaque année suivant le coefficient d'évolution du plafond de la sécurité sociale. Ces montants (assiette forfaitaire et montant des cotisations par heure de stage) sont arrondis au centime le plus proche (arrêté ministériel du 24 janvier 1980).

Compte tenu des coefficients d'évolution du plafond de la sécurité sociale applicables en 2014 (1,4 %) et en 2015 (1,3 %), les montants de l'assiette forfaitaire et de la cotisation vieillesse dues pour les stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés ou rémunérés par l'État sont fixés comme suit :

Date	Assiette forfaitaire horaire	Cotisation vieillesse
2014	1,59 €	0,27 €
2015	1,61 €	0,28 €



### Stages en entreprise : validation pour la retraite

*Décret n° 2015-284 du 11 mars 2015 précisant les modalités et conditions de validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse*

Le décret détermine les modalités et conditions selon lesquelles les étudiants peuvent demander, sous réserve du versement de cotisations, la prise en compte, par le régime général de sécurité sociale, des périodes de stages en entreprise éligibles à gratification.

Il précise les conditions d'éligibilité des étudiants et la nature des périodes de stage pouvant être prises en compte.

Il fixe le délai de présentation de la demande, le mode de calcul du versement dû par l'étudiant ainsi que les modalités selon lesquelles ce versement peut être échelonné.

Ainsi, ouvre droit à la validation d'un trimestre d'assurance (sous réserve de versement) toute période de stage dont la durée au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est égale à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non.

Lorsque la période couvre 2 années civiles successives, elle peut être considérée comme ayant été effectuée au cours de l'une ou l'autre de ces années.

### Conditions à respecter et procédure à suivre

L'intéressé concerné doit impérativement (article D 351-17 du code de la sécurité sociale) :

- effectuer sa demande dans un délai de 2 ans à compter de la date de la fin du stage ;
- présenter une demande comportant, à peine d'irrecevabilité, les mentions et les pièces justificatives permettant de l'identifier, de déterminer les périodes de stage au titre desquelles la demande est présentée et d'apprécier sa situation, ainsi que, le cas échéant, la mention de l'échelonnement choisi ;
- présenter, à l'appui de sa demande, les copies des convention et attestation de stage ;
- adresser sa demande à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence.

La demande est adressée à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le ressort de laquelle se

trouve la résidence de l'assuré ou, en cas de résidence à l'étranger, la caisse dans le ressort de laquelle la période de stage s'est déroulée.

Désormais, les étudiants peuvent donc cotiser à la retraite au titre de leur stage, en validant jusqu'à 2 trimestres de retraite : le montant des cotisations est fixé à 380 € par trimestre, ce qui représente 16 € par mois pendant deux ans. Le versement des cotisations pourra être effectué dans les 2 ans suivant le stage.

En effet, l'intéressé peut opter pour un échelonnement du versement en échéances mensuelles d'égal montant, sur une période d'1 an ou de 2 ans selon le choix exprimé, le cas échéant, dans sa demande (article D 351-18 du code de la sécurité sociale).

**Remarque :** ces trimestres cotisés n'ont pas le même effet que les trimestres normalement cotisés par un salarié. Ils serviront simplement à réduire la décote en cas de carrière incomplète.

A travers la réforme des retraites, le système de retraite tente en conséquence de s'adapter à la réalité des parcours des jeunes puisque:

- un jeune peut valider 1 trimestre pour sa retraite en travaillant à tiers-temps au SMIC : les jobs d'étudiant, comme les périodes de temps partiel ou d'intérim, sont mieux reconnues ;
- un apprenti peut valider 4 trimestres par an, alors qu'il n'en validait parfois qu'1 seul auparavant ;
- les étudiants qui souhaitent racheter une année d'étude pour leur retraite bénéficient désormais d'une aide de 1000 € par trimestre



## Exonération des repas à la cantine : les boissons exclues de la participation minimale du salarié

Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 12 mars 2015 n° 14-10.744

Les dépenses des salariés pour l'achat de boissons lors de repas à la cantine doivent être exclues de la participation salariale minimale, condition de l'exonération de cotisations pour la subvention de l'employeur.

La fourniture de nourriture par l'employeur aux salariés constitue pour eux un avantage en nature, qui doit être soumis à cotisations, sauf exception prévue par la réglementation ou admise par l'administration ou la jurisprudence.

Ainsi, selon la circulaire DSS 2003-7 du 7 janvier 2003 (BOSS 4-03), l'employeur peut fournir aux salariés un repas à la cantine exonéré des cotisations si leur participation à son prix est au moins égale à la moitié du montant forfaitaire prévu par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 10 décembre 2002 pour évaluer l'avantage nourriture. La circulaire est opposable par les entreprises aux Urssaf en application de l'article L 243-6-2 du CSS.

En conséquence, en 2015, si la participation du salarié à ses repas à la cantine est au moins égale à 2,33 € (la moitié de 4,65 €), l'avantage que représente pour lui la prise en charge par l'employeur du reste du prix peut être négligé. Dans le cas contraire, les cotisations sont dues sur la différence entre la valeur forfaitaire de l'avantage et le montant de cette participation.

Dans le cas qui nous concerne, les salariés pouvaient acheter des boissons telles que sodas ou cafés, s'ajoutant à l'eau du robinet habituellement fournie dans les cantines. L'entreprise avait intégré ces achats dans le calcul des dépenses exposées par les salariés.

La Cour de cassation, appliquant strictement la tolérance administrative et confirmant l'arrêt de la cour d'appel, rappelle que l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 10 décembre 2002 ne fait état que de la notion de nourriture. Selon la Haute Cour, cette notion doit être raisonnablement appréhendée au sens de la

prise d'un repas intégrant les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide. L'hydratation prise en compte doit nécessairement être comprise comme étant la seule consommation d'eau du robinet, gratuite par définition dans les cantines et restaurants, à l'exclusion donc des autres boissons.

Cela ne signifie pas, bien entendu, qu'aucune boisson ne peut être proposée aux salariés déjeunant à la cantine. Mais les sommes déboursées par ceux-ci pour se l'offrir doivent être exclues de la participation salariale déterminante du bénéfice de l'exonération.

Une solution permettant de s'assurer que les salariés dépensent bien une somme correspondant à la moitié du forfait fixé par arrêté consiste à leur demander d'acquitter un droit d'entrée d'un montant équivalent, le reste du repas pouvant être pris en charge, totalement ou partiellement, par l'employeur.



### **L'agent de contrôle Urssaf peut répondre aux observations de l'employeur par lettre simple**

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 12 mars 2015 n° 14-16.019*

La réponse de l'inspecteur du recouvrement aux observations présentées par l'employeur dans les 30 jours suivant la lettre d'observations n'est soumise à aucun formalisme.

Lorsque, dans le cadre d'un contrôle Urssaf, l'employeur répond aux observations de l'inspecteur du recouvrement avant la fin du délai de 30 jours qui lui est imparti, ce dernier doit lui répondre avant de pouvoir engager la mise en recouvrement du redressement.

Dans l'arrêt du 12 mars 2015, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir décidé que cette réponse n'est soumise à aucun formalisme et, qu'en l'absence de changement de position de l'inspecteur du recouvrement, l'envoi au cotisant d'une simple lettre d'information suffit.

Cela signifie-t-il que l'agent de contrôle doit envoyer une nouvelle lettre d'observations s'il modifie sa position en tenant compte des observations fournies en réponse par l'employeur ? La Haute Juridiction a déjà décidé que ce n'est pas le cas lorsque, suite à la réponse de l'employeur, l'inspecteur du recouvrement décide de minorer le redressement envisagé (Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 3 mai 2006 n° 04-30.729).

La réserve des juges du fond et de la Cour de cassation vise donc plutôt selon nous l'hypothèse, certainement rare en pratique, où l'agent de contrôle reverrait le montant du redressement à la hausse suite à la réponse de l'employeur. Dans ce cas, en effet, en application du principe du contradictoire, il semble que l'employeur devrait recevoir une nouvelle lettre d'observations lui ouvrant un nouveau délai pour présenter ses observations.



### **Le harcèlement ne justifie pas nécessairement une prise d'acte de la rupture du contrat**

*Cass. soc. 11 mars 2015 n° 13-18.603*

Lorsqu'un salarié est victime de harcèlement moral ou sexuel au travail, ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat justifie une prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail seulement s'il empêche la poursuite de ce contrat.

En l'espèce, un salarié victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral et sexuel, prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en invoquant un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat. Il est débouté de sa demande relative à cette rupture par les juges du fond. A tort pour la Cour de cassation, qui casse leur décision.

Elle rappelle que l'employeur manque à son obligation dès qu'un salarié est victime de harcèlement moral ou sexuel de la part d'un autre salarié, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements. Les juges, ayant constaté que le salarié avait été victime de tels harcèlements, auraient donc dû s'interroger sur la question de savoir si ce manquement était ou non de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

En effet, depuis deux séries d'arrêts des 26 mars et 12 juin 2014, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou sa résiliation judiciaire n'est justifiée que si le manquement invoqué par le salarié rend impossible la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 26 mars 2014 n<sup>os</sup> 12-23.634, 12-35.040, 12-21.372 ; Cass. soc. 12 juin 2014 n<sup>os</sup> 13-11.448 et 12-29.063).

Un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ne justifie donc plus automatiquement une prise d'acte de la rupture. Ainsi jugé, par exemple, en cas d'absence de visite médicale d'embauche (Cass. soc. 18 février 2015 n<sup>o</sup> 13-21.804).

Il appartiendra à la cour d'appel de renvoi d'apprécier si les agissements de harcèlement en cause, compte tenu des circonstances de l'espèce (notamment le fait que l'auteur des faits ait été licencié avant la prise d'acte, ainsi que les répercussions du harcèlement sur la santé de la victime), rendaient impossible la poursuite du contrat de travail.

A noter que lorsque le harcèlement invoqué empêche la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte de la rupture du contrat devrait, si le salarié le demande, produire les effets d'un licenciement nul, en application de l'article L 1152-3 du Code du travail.

### **Article L 1152-3**

*Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.*

### **Article L 1152-1**

*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

### **Article L 1152-2**

*Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*



### **Une entreprise n'est pas nécessairement assujettie à tout accord national interprofessionnel étendu**

*Cass. soc. 3 mars 2015 n<sup>o</sup> 13-21.791 et n<sup>o</sup> 13-21.792*

Un accord professionnel ou interprofessionnel étendu s'applique à tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial dont les organisations patronales sont représentatives à la signature de l'accord.

A la suite d'un accord créant plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'un établissement, des syndicats ont désigné des salariés en qualité de représentant syndical au sein de ces comités en application de l'Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975, étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996.

La cour d'appel déclare valables ces désignations et retient que l'accord, qui n'a pas précisé son champ d'application, est applicable à l'entreprise, l'extension lui faisant produire des effets au niveau interprofessionnel, dans tous les secteurs d'activité pour lesquels il n'existe aucune clause d'exclusion.

La Cour de cassation censure cette décision. Pour elle, l'arrêté d'extension du ministre du travail a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial dont les organisations patronales sont représentatives à la date de la signature de l'accord. Dès lors, la cour d'appel ne peut juger un accord interprofessionnel applicable à une entreprise au seul motif qu'il a fait l'objet d'une extension par arrêté ministériel, sans constater que les organisations patronales représentatives du secteur d'activité dont relève la société sont adhérentes à l'une des organisations patronales signataires ou que cette société l'est.

La solution est conforme à une position de principe adoptée par la Cour de cassation depuis un arrêt du 16 mars 2005 (Cass. soc. 16 mars 2005 n° 03-16.616) et confirmée par des arrêts ultérieurs (Cass. soc. 21 novembre 2006 n° 05-13.601 ; Cass. soc. 26 février 2013 n° 11-26.541). Pour qu'un accord collectif étendu s'applique à une entreprise, il faut, alternativement, que l'organisation patronale signataire de l'accord en cause soit représentative dans la branche d'activité à laquelle elle appartient – ce qui sera le cas si les organisations patronales représentatives dans cette branche y adhèrent – ou que les organisations représentatives de branche soient elles-mêmes signataires de l'accord ou

que l'entreprise concernée en soit signataire ou soit adhérente à l'une des organisations patronales signataires.



### **Même sans budget légal, le CHSCT peut obtenir des dommages-intérêts de l'employeur**

*Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.258 FS-PB*

Parce qu'il est doté de la personnalité morale, le CHSCT est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives. Peu importe que le législateur n'ait pas doté cette instance d'un budget de fonctionnement. C'est ce qu'affirme un arrêt rendu le 3 mars 2015 par la Cour de cassation.

Dans le silence de la loi, le CHSCT s'est vu reconnaître la personnalité morale par la jurisprudence (Cass. soc., 17 avril 1991, n° 89-17.993; Cass. soc., 2 décembre 2009, n° 08-18.409), ce qui lui confère le droit d'agir en justice, notamment pour contraindre l'employeur à respecter ses obligations d'information-consultation. À cette occasion, il peut parfaitement lui réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice occasionné par le non-respect de ses prérogatives légales. Le fait que le code du travail ne lui accorde aucun budget est sans incidence, ainsi que le confirme la Cour de cassation dans un arrêt du 3 mars (n° 13-26.258 FS-PB). La personnalité morale lui permet en effet de disposer et de gérer des sommes mises à sa disposition.

### **Défaut de consultation sur un projet important**

En l'espèce, le CHSCT d'une entreprise de téléphonie estimait devoir être consulté à l'occasion du lancement de la 4G, dans la



mesure où cette évolution technologique, dont bénéficiait en premier lieu le client, impactait de manière importante les conditions de travail des salariés (article L 4612-8).

#### **Article L 4612-8**

*Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.*

Devant le refus de la direction, le CHSCT a saisi le président du TGI de Nanterre afin de faire reconnaître l'existence d'un trouble manifestement illicite. Il a obtenu gain de cause : l'entreprise s'est vue enjoindre, sous astreinte, de consulter le CHSCT sur les conséquences de l'introduction de la 4G sur les conditions de travail. Dans le même temps, elle a été condamnée à verser une provision de 5 000 € sur les dommages-intérêts dus au CHSCT en réparation du préjudice subi du fait du non-respect de ses attributions.

À l'exception de l'astreinte, ce verdict a été confirmé par la cour d'appel de Versailles, qui y a même ajouté l'obligation d'établir et de soumettre à la consultation du CHSCT le plan d'adaptation prévu par l'article L 2223-14 du code du travail en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.

À l'appui de son pourvoi, l'employeur a notamment fait valoir que la reconnaissance par le juge de la personnalité morale d'un groupement a pour seul effet de lui permettre d'agir en justice mais non de lui conférer un patrimoine non prévu par la loi. En particulier, si le CHSCT peut agir en justice pour le contraindre à respecter les prérogatives qui lui ont été attribuées par le code du travail, il ne pourrait prétendre au versement d'une somme d'argent en réparation du préjudice occasionné par un

défaut d'information-consultation.

La Cour de cassation n'a pas validé l'argument et a rejeté le pourvoi.

#### **Droit à dommages-intérêts**

*Arrêt du 3 mars : le CHSCT, qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et qui est doté dans ce but de la personnalité morale, est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives.*

Certes, le législateur n'a pas prévu de doter le CHSCT d'un budget spécifique alimenté, de manière obligatoire, par l'employeur, comme c'est le cas pour le comité d'entreprise. Cela ne signifie pas pour autant que le CHSCT ne peut s'en constituer un. Étant doté de la personnalité morale, ainsi que le réaffirme l'arrêt, il peut posséder un compte bancaire, recevoir et gérer des sommes d'argent, notamment en provenance de l'entreprise. Il est d'ailleurs possible, par accord collectif, de doter le CHSCT d'un budget de fonctionnement approvisionné par une contribution patronale.

Il est à noter que, dans cette affaire, l'employeur a également été condamné à prendre en charge les frais de procédure et d'avocats du CHSCT (plus de 20 000 € rien que pour la première instance et l'appel). Faute de budget et pour ne pas entraver l'exercice du droit d'agir en justice du CHSCT, la jurisprudence fait classiquement peser les frais de procédure exposés par le comité sur l'employeur.



## Jours fériés : les règles à respecter

France	2015
Jour de l'an	1 <sup>er</sup> Janvier
Lundi de Pâques	6 Avril
Fête du Travail	1 <sup>er</sup> Mai
8 Mai 1945	8 Mai
Jeudi de l'Ascension	14 Mai
Lundi de Pentecôte	25 Mai
Fête Nationale	14 Juillet
Assomption	15 Août
La Toussaint	1 <sup>er</sup> Novembre
Armistice	11 Novembre
Noël	25 Décembre

Cette liste est limitative. La réglementation ne s'applique que dans la mesure où il n'existe pas d'usage ou de stipulations contractuelles ou conventionnelles plus favorables dans l'entreprise (contrat de travail, convention collective, accord d'entreprise ou d'établissement...).

Ainsi, d'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, en Alsace (vendredi saint et 26 décembre) ou dans le secteur de la couture parisienne (25 novembre).

### Accorder le repos aux salariés

Le vendredi 1<sup>er</sup> mai (fête du Travail) est un jour obligatoirement férié et chômé pour tous les salariés, sauf dans les établissements où le travail ne peut pas être interrompu (hôpitaux, hôtels, etc.).

En revanche, le lundi 6 avril (lundi de Pâques), le vendredi 8 mai (Victoire 1945), le jeudi 14 mai (Ascension) et le lundi 25 mai (lundi de Pentecôte) sont des jours fériés légaux ordinaires. Il n'existe pas, pour ces jours, d'obligation légale de repos, mais ils sont cependant généralement chômés. Ils peuvent également être retenus comme journée de solidarité.

Par exception, l'obligation de repos des jours fériés ordinaires s'impose légalement pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (salariés, y compris les apprentis et les stagiaires). Toutefois :

- il n'y a pas d'obligation légale de repos pour ceux employés dans les

usines à feu continu ;

- il peut être dérogé à l'obligation par voie de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement dans les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (la liste de ces secteurs figure à l'article R 3164-2 du code du travail).

*Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient qu'il puisse être dérogé à l'interdiction du travail des jeunes et des apprentis de moins de 18 ans les jours de fête reconnus par la loi sont les suivants :*

*hôtellerie ; restauration ; traiteurs et organisateurs de réception ; cafés, tabacs et débits de boisson ; boulangerie ; pâtisserie ; boucherie ; charcuterie ; fromagerie-crèmerie ; poissonnerie ; magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail, les spectacles.*

Lorsqu'un jour férié est choisi comme journée de solidarité, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler ce jour-là, sauf s'ils sont concernés par les dérogations visées ci-dessus.

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours fériés sont des jours chômés, sauf dérogations.

Lorsque le jour férié est un jour habituel de repos dans l'entreprise (samedi, dimanche ou lundi, généralement), la loi ne prévoit aucune possibilité de *report* de ce jour férié. Celui-ci n'a donc, en pratique, aucune incidence, sauf stipulations conventionnelles plus favorables.

### Maintenir les salaires

#### Jours fériés chômés

Le salaire doit être maintenu lorsque le 1<sup>er</sup> mai n'est pas travaillé (article L 3133-5).

### **Article L 3133-5**

*Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire.*

*Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.*

Il en va de même des autres jours fériés chômés pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (article L 3133-3).

### **Article L 3133-3**

*Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.*

*Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.*

Les salariés ne remplissant pas cette condition d'ancienneté mais payés mensuellement bénéficient du paiement des jours fériés chômés, à l'exception des heures supplémentaires qu'ils auraient pu effectuer (arrêté du 31 mai 1946). Par conséquent, et sauf usage contraire, si l'horaire habituel de travail est supérieur à 35 heures, une retenue sera opérée pour ces heures.

A noter : Sont exclus du champ des dispositions sur les jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai les travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents ou temporaires. Les travailleurs temporaires ont toutefois droit, indépendamment de leur ancienneté, à la rémunération des jours fériés dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient (article L 1251-18).

### **Article L 1251-18**

*La rémunération, au sens de l'article L 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L 1251-43.*

*Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.*

Les salariés ont ainsi droit au maintien intégral de leur rémunération mensuelle : salaire de base, ainsi que tous les éléments ayant la nature de complément de salaire (primes, commissions, indemnités diverses, etc.). En revanche, les indemnités ayant la nature de frais professionnels (primes de panier, titres-restaurant, primes de transport, etc.) ne sont pas dues.

Pour les salariés dont l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, le principe du maintien de la rémunération implique que la rémunération du jour férié chômé comprenne celle des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées ce jour-là avec leurs majorations.

En cas de mensualisation des heures supplémentaires, la rémunération correspondant à ces heures supplémentaires payées ouvre droit, au même titre que les heures supplémentaires réellement effectuées, à la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés.

En cas de chômage dans l'entreprise d'un jour férié tombant un jour normalement travaillé par un salarié à temps partiel, celui-ci a droit à une rémunération calculée à partir de l'horaire qu'il aurait dû normalement accomplir ce jour-là. En revanche, les jours fériés tombant un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais de repos pour le salarié, sont sans incidence sur sa rémunération.

### **Jours fériés travaillés**

Les salariés travaillant le 1<sup>er</sup> mai ont droit au salaire correspondant au travail effectué et à une indemnité égale au montant de ce salaire. En pratique, le 1<sup>er</sup> mai est donc payé deux fois.

En revanche, les salariés sont rémunérés au tarif habituel lorsqu'ils travaillent un des jours fériés légaux ordinaires. Ainsi, ils sont rémunérés au titre du mois considéré sur la base de leur salaire habituel.

Remarque : attention toutefois à bien regarder la convention collective, qui peut comporter une clause plus favorable.

## Ne pas récupérer les heures perdues

Les heures de travail perdues suite au chômage d'un jour férié ne peuvent jamais être récupérées. Ce qui veut dire que l'employeur ne peut pas reporter le travail des heures qui n'ont pas pu être accomplies en raison du jour férié chômé.

En revanche, cette récupération est possible pour les journées de *pont*, correspondant à un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié).

Par exemple, si le jeudi 14 mai 2015 est chômé dans une entreprise, qui accorde un jour de pont obligatoire le vendredi 15 mai, les heures de travail non accomplies le 14 mai ne pourront pas être récupérées ultérieurement alors que celles non accomplies le 15 mai pourront l'être.

Il n'est pas possible de récupérer les heures perdues à la fois pour les journées qui précèdent et celles qui suivent un même jour férié.

Remarque : la pratique des ponts ne fait l'objet d'aucune réglementation. Les décisions en la matière ne peuvent être prises qu'au niveau de l'entreprise.

## Distinguer jours fériés chômés et temps de travail effectif

Les jours fériés chômés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. Les heures non travaillées en raison du jour férié sont donc exclues du calcul :

- des heures supplémentaires ouvrant droit à majoration (Cass. soc. 4 avril 2012 n° 10-10.701) ;
- du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- de la contrepartie obligatoire en repos.

Attention toutefois, la convention collective ou un usage peuvent assimiler les jours fériés chômés à du travail effectif.

## Recalculer les congés payés

Si un ou plusieurs jour férié chômé tombent pendant la période de congés payés d'un

salarié, ceux-ci sont prolongés d'autant.

Si une entreprise décompte les congés en jours ouvrés en accordant à ses salariés plus de jours de congé que ceux prévus par la loi, le congé annuel n'a pas à être prolongé si le jour férié coïncide avec un jour qui n'est normalement pas travaillé.

En revanche, lorsque le décompte en jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables, le congé doit être prolongé d'une journée lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable, mais non travaillé dans l'entreprise.

Et si la journée de solidarité est fixée un jour férié ?

Lorsqu'un jour férié est choisi comme journée de solidarité, le travail accompli pendant cette journée, dans la limite de 7 heures, n'est pas rémunéré pour les salariés dont le salaire est mensualisé.

### Article L 3133-7

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

- 1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- 2° De la contribution prévue au 1° de l'article L 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

A noter :

- pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.
- pour ceux au forfait en jours, le travail de cette journée, qui s'ajoute au nombre de jours fixé par la convention de forfait, ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.
- selon l'administration, les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation sont astreints au travail de la journée de solidarité, mais sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

Pour les salariés à temps partiel, les heures correspondant à la journée de solidarité ne sont pas prises en compte, dans la limite indiquée ci-dessus, pour l'application des dispositions limitant le nombre des heures complémentaires ou prescrivant une majoration de l'horaire contractuel en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires.

### Les ponts

Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise.

Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation.

La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. Elle est soumise à consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur du travail.

L'article L 3122-27 du code du travail précise que les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées. Cette récupération est décidée par l'employeur et s'impose aux salariés.

### Article L 3122-27

*Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :*

- 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;*
- 2° D'inventaire ;*
- 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.*

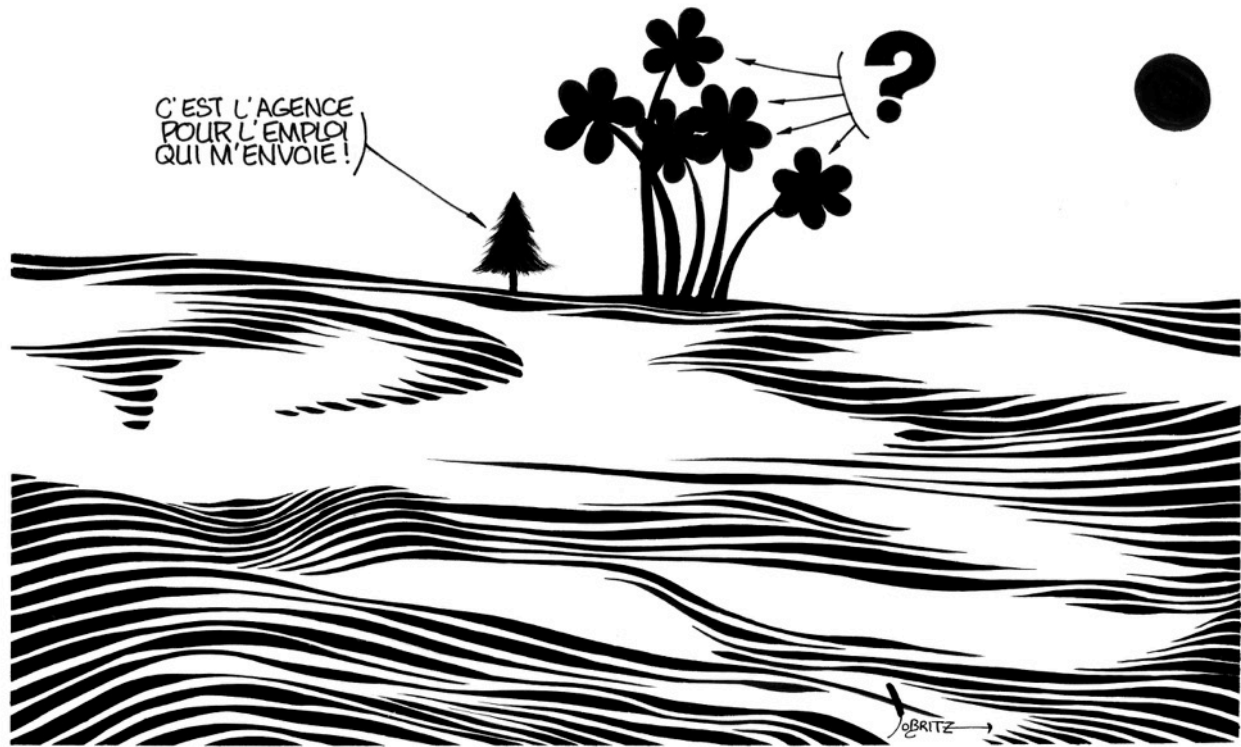
Les heures de récupération d'un pont sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée : elles sont donc payées au tarif normal, sans majoration.

### Relations employeur / salarié

	Principe	Exception
<b>Le 1<sup>er</sup> mai</b>	Le repos est obligatoire (Article L 3133-4)	Le repos n'est pas obligatoire pour les établissements et les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (transports publics, hôpitaux, hôtels...) (Article L 3133-6)
<b>Les autres jours fériés</b>	Le repos n'est pas légalement obligatoire. L'employeur peut imposer au salarié de travailler	- Le repos est obligatoire pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (Article L 3164-6). Des dérogations sont toutefois possibles pour les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (restauration, hôtellerie...). - La convention collective ou les usages professionnels peuvent prévoir le repos de ces jours fériés.
<b>Les jours chômés en Alsace Moselle</b>	Les jours fériés sont obligatoirement chômés dans les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales (Article L 3134-2)	Les jours fériés ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments (Article L3134-1)

## Rémunération du salarié pendant les jours fériés

	<b>Jour chômé</b>	<b>Jour travaillé</b>
Le 1 <sup>er</sup> mai	Le salarié perçoit sa rémunération habituelle (Article L 3133-5)	Le salarié perçoit en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité égale au montant de ce salaire (Article L 3133-6)
Les autres jours fériés	Le salarié mensualisé, ne doit pas subir de perte de rémunération si (Article L 3133-3) il est au service de l'employeur depuis au moins 3 mois.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune majoration de salaire n'est prévue par la loi. Cependant, certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.</li> <li>- La journée de solidarité, fixée par défaut le lundi de Pentecôte, est obligatoirement travaillée (sauf exception) et non rémunérée.</li> </ul>



## Le portage salarial

*Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial*

Le III de l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail avait prévu qu'un accord national interprofessionnel étendu puisse confier à une branche professionnelle la mission d'organiser l'ensemble de ces relations contractuelles. Ainsi, sur la base de l'accord national interprofessionnel en date du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'intérim ont conclu un accord le 24 juin 2010 relatif au portage salarial.

Cependant, par une décision QPC n° 2014-388 du 11 avril 2014, le Conseil constitutionnel a déclaré les dispositions du III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 inconstitutionnelles, au motif que l'organisation des relations contractuelles en matière de portage salarial relevait de la compétence du législateur. Le Conseil constitutionnel a reporté l'effet de cette déclaration d'inconstitutionnalité au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

C'est pour tirer les conséquences de cette décision que l'article 4 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives a autorisé le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance *toute mesure visant à déterminer les conditions essentielles de l'exercice du portage salarial défini à l'article L 1251-64 du code du travail et les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente. Ces conditions essentielles comprennent la définition des conditions d'exercice de l'activité d'entreprise de portage salarial et des conditions de recours au portage salarial, incluant les différents types de contrats de travail, leurs caractéristiques, les conditions d'emploi et de travail des salariés portés et les garanties qui leur sont applicables* ».

Ainsi, le portage salarial était défini à l'article L 1251-64 du code du travail abrogé par l'ordonnance et remplacé par l'article 1254-1 et suivants.

### **Article L 1254-1**

*Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :*

*1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée **entreprise de portage salarial** effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;*

*2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le **salarié porté**, lequel est rémunéré par cette entreprise.*

C'est sur la base de cette habilitation qu'est prise l'ordonnance du 2 avril 2015, qui s'inscrit dans le cadre de la transposition de l'accord professionnel du 24 juin 2010. Dans une position commune du 15 avril 2014, les partenaires sociaux du secteur du portage salarial ont fait part au Gouvernement de leur attachement à cet accord et de leur souhait de s'engager dans la négociation d'une convention collective qui viendra compléter le dispositif légal et réglementaire.

Le titre I<sup>er</sup> de l'ordonnance définit le dispositif de portage salarial. Il crée un chapitre IV consacré au portage salarial dans le titre V du livre II de la 1<sup>ère</sup> partie du code du travail, relatif au contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition (article 1<sup>er</sup>), et détermine l'ensemble des règles applicables au dispositif (article 2).

La section 1 définit le portage salarial et les conditions dans lesquelles il est possible pour une personne de se faire porter.

La personne, le porté, doit justifier d'un niveau d'expertise, de qualification et d'autonomie qui lui permettent de rechercher elle-même ses clients et de négocier avec eux sa prestation. En effet,

c'est à elle et non à l'entreprise de portage de démarcher les entreprises clientes et d'apporter ainsi sa propre clientèle.

#### **Procédure**

la société de portage (le porteur) établit un contrat de travail avec un consultant  
le consultant (le porté) négocie avec une entreprise cliente  
la société de portage établit un contrat de prestation avec l'entreprise cliente  
le consultant effectue une prestation pour l'entreprise cliente  
la société de portage facture l'entreprise cliente  
l'entreprise cliente paie la société de portage  
la société de portage verse au consultant un salaire et paie les charges sociales

Le salarié porté bénéficie par ailleurs d'une rémunération minimale fixée par accord de branche étendu. A défaut d'accord, elle est fixée à 75 % du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalente à un temps plein.

L'ordonnance vise à sécuriser les entreprises de portage salarial en les assurant que leurs salariés portés sont bien à même de rechercher eux-mêmes leurs prestations. Cette définition offre également un cadre protecteur pour les personnes portées. En effet, seules celles qui disposent d'une autonomie suffisante seront éligibles au dispositif. Pour les autres, les règles du salariat définies par le code du travail doivent rester la voie privilégiée de la relation de travail.

La section 2 précise les conditions et interdictions du recours au portage salarial par une entreprise cliente qui ne peut faire appel à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

#### **Article L 1254-3**

*L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.*

Une prestation chez une entreprise cliente ne peut excéder 36 mois. Par ailleurs, les activités de service à la personne sont exclues du dispositif.

#### **Article L 1254-4**

*I.- La prestation dans l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet :*

*1° De remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;*

*2° D'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L 4154-1 sauf dérogation prévue au même article.*

*II.- La durée de cette prestation ne peut excéder la durée de 36 mois.*

La section 3 définit la nature et les spécificités du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée liant l'entreprise de portage et le salarié porté.

#### **Article L 1254-7**

*Le contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée déterminée ou indéterminée.*



Le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une prestation dans une entreprise cliente, pour une durée maximale de 18 mois, renouvellement inclus. Obligatoirement écrit, il contient un certain nombre de clauses relatives, d'une part, à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté et, d'autre part, à la réalisation de la prestation dans l'entreprise cliente pour laquelle il est conclu.

#### **Article L 1254-10**

*Le contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.*

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

#### **Article L 1254-19**

*Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes. Les dispositions des titres Ier, II et III du livre II de la première partie du présent code sont applicables à ce contrat, sous réserve des dispositions de la présente sous-section.*

Obligatoirement écrit, il contient, comme le contrat de travail à durée déterminée, un certain nombre de clauses relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté. Le contrat de travail doit préciser les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié pour la réalisation de la prestation.

#### **Art L 1254-20**

*Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée.*

L'indemnité d'apport d'affaire mentionnée au contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, est définie par un accord de branche étendu. Dans l'attente d'un accord, elle est fixée à 5 % de la rémunération et de l'indemnité.

La section 4 précise la nature et les spécificités du contrat commercial conclu entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente. Ce contrat contient les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre la personne portée et l'entreprise cliente. C'est au salarié porté de fournir à l'entreprise de portage l'ensemble des éléments lui permettant de contacter l'entreprise cliente afin d'établir le contrat de prestation.

#### **Article L 1254-22**

*L'entreprise de portage salarial conclut avec l'entreprise cliente du salarié porté un contrat commercial de prestation de portage salarial au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation. Ce contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.*

*L'entreprise de portage adresse au salarié porté par tout moyen une copie de ce contrat dans le même délai.*

La section 5 précise les conditions d'activité des entreprises de portage salarial. Celles-ci exercent à titre exclusif leur activité et doivent se déclarer à l'autorité administrative et souscrire une garantie financière. Elles doivent par ailleurs mettre en place pour chaque salarié porté un compte d'activité permettant de détailler les sommes qu'elles reçoivent de l'entreprise cliente et qu'elles versent au salarié porté ou aux organismes en charge du recouvrement des contributions sociales et fiscales. Sont enfin précisées leurs obligations au regard de la médecine du travail et les modalités de décompte de leurs effectifs.

#### **Article L 1254-24**

*L'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial.  
Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.*

Le titre II (article 3) définit les conditions particulières de prise en compte des salariés portés en matière d'éligibilité et d'électorat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Le titre III (articles 4 et 5) prévoit les conditions d'effectifs et d'ancienneté spécifiques aux salariés des entreprises de portage salarial pour l'application des dispositifs de participation et d'épargne salariale.

Le titre IV (article 6) prévoit la possibilité pour le comité d'entreprise de l'entreprise ayant recours au portage salarial de saisir l'inspection du travail en cas de recours abusif à ce type de prestations, selon une procédure similaire à celle relative au recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

Le titre V comporte d'abord un article de coordination (article 7) qui supprime la possibilité pour les entreprises de portage salarial de déroger à l'interdiction de prêt illicite de main-d'œuvre. En effet, le portage salarial exercé dans le cadre légal désormais défini par la présente ordonnance ne peut en aucun cas être assimilé à une opération de prêt de main-d'œuvre.

L'article 8 autorise un accord de branche étendu à prévoir l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution des employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Un dispositif de sanctions civiles et pénales sera très prochainement introduit par la loi pour garantir l'application effective des règles définies. Il s'inspirera des sanctions qui existent aujourd'hui dans le code du travail en matière temporaire (articles L 1254-1 et suivants du code du travail) et de recours au contrat à durée déterminée (articles L 1248-1 et suivants), tout en les adaptant au portage salarial.

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet [cabinet.riera@avocatem.com](mailto:cabinet.riera@avocatem.com)



Les dessins sont prêtés avec l'aimable autorisation de Dobritz  
« Le placard a horreur du vide »  
Editions Bruno Leprince, 2010

