

1^{er} au 31 août 2018

Textes	
Loi Avenir professionnel : les mesures en matière de handicap, chômage, apprentissage et emploi	<i>Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (encore devant le Conseil constitutionnel à la parution de ce numéro)</i>
Loi travail II	
Formalités de dépôt des accords d'entreprise	
Zoom	
Les interlocuteurs lors de l'entretien préalable au licenciement	
Un salarié peut-il prendre des congés pendant son préavis ?	
Jurisprudence	
Exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs : l'État condamné	<i>TA de Paris, 17 juillet 2018 : n° 1609631/3-1</i>
La modification du contrat de travail liée à la seule volonté de l'employeur ne justifie pas le licenciement en cas de refus du salarié	<i>Cass. Soc., 11 juillet 2018 : n° 17-12.747</i>
CDI intérimaire : en voie de sécurisation malgré la décision de la Cour de cassation	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 16-26.844</i>
Obligation de formation : permettre au salarié de développer ses compétences	<i>Cass. Soc., 5 juillet 2018 : n° 16-19.895</i>
Nullité de la rupture conventionnelle : restitution de l'indemnité perçue	<i>Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15273</i>
Le salarié devant rester joignable en permanence par téléphone est en astreinte	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 17-13.029 F-D, Sté Rentokil Initial c/ C.</i>
Licenciée pour avoir refusé de produire des bulletins de paie d'un autre employeur	<i>Cass. Soc., 20 juin 2018 : n° 16-21811</i>
Prime d'ancienneté : calcul de l'ancienneté par rapport aux arrêts maladie	<i>Cass. Soc., 28 juin 2018 : n° 16-28511</i>
L'acquisition de la représentativité suppose la participation du syndicat aux élections	<i>Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 17-20.710 FS-PB</i>



Textes



Loi Avenir professionnel : les mesures en matière de handicap

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

N° articles	Contenu
66	<p>Cet article vise à favoriser <i>l'entreprise inclusive</i> et à simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.</p> <p>Sont concernées par cet article du projet de loi, les <i>plateformes numériques</i>.</p> <p>Est notamment prévue, l'alimentation du CPF, lorsque le CA qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé. Ce seuil peut varier en fonction du secteur d'activité du travailleur et est fixé par décret.</p>
67	<p>Cet article modifie plusieurs articles en rapport avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés comme suit :</p> <p><i>Article L 5212-1 : La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. À ce titre, ces derniers déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 qu'ils emploient, selon des modalités fixées par décret.</i></p> <p><i>Les articles L 5212-2 à L. 5212-17 s'appliquent à tout employeur occupant au moins 20 salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.</i></p> <p><i>Article L 5212-2 : Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.</i></p> <p><i>Ce taux est révisé tous les 5 ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.</i></p> <p>D'autre part, par modification du 1^{er} alinéa de l'article L 5212-3, l'obligation d'emploi est désormais effectuée <i>au niveau de l'entreprise</i>, en remplacement <i>établissement par établissement</i>.</p> <p>L'article L 5212-8 consacré à l'accord collectif dit <i>agrée</i> qui équivaut à un respect de l'obligation de l'emploi et permet l'exonération de la contribution AGEFIPH, est modifié.</p> <p>Désormais, l'article L 5212-8 indique que :</p> <p><i>Article L 5212-8 : L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois.</i></p> <p>Concernant l'entrée en vigueur de ces dispositions, il est confirmé que :</p> <ul style="list-style-type: none">- cette entrée en vigueur est fixée le 1^{er} janvier 2020 et s'applique aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date ;- entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires déterminées par décret, ce décret fixe, d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution ;- les accords <i>agréés</i> avant le 1^{er} janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme et peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne peuvent pas être renouvelés. <p>Cet article envisage l'engagement par les branches professionnelles, de négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).</p> <p>Le décret prévu à l'article L 5212-9 du code du travail (<i>acquittement de l'obligation légale par le versement d'une contribution</i>) ne peut être publié avant le 1^{er} juillet 2019.</p>

	<p>À titre expérimental, à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, outre les cas légalement prévus, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L 5212-13 du même code.</p> <p>En d'autres termes, c'est un nouveau cas de recours à l'intérim qui est instauré : le recrutement d'un travailleur handicapé.</p> <p>Enfin, au plus tard le 30 juin 2021, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur l'application de ces nouvelles dispositions, au regard de son impact sur l'accès à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.</p>
68	<p>Cet article procède à une modification de l'article L 1222-9 du code du travail, stipulant désormais que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé, l'employeur est dans l'obligation de motiver, le cas échéant, sa décision de refus.</p> <p>Un décret en Conseil d'État fixera les conditions dans lesquelles ces dispositions s'appliqueront.</p>
69	<p>Instauration, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, de l'obligation de désigner un <i>référént chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap</i>.</p>
70	<p>Selon cet article, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, au plus tard le 31 décembre 2019, toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à redéfinir les missions, l'organisation et le financement des institutions, organismes et services concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que toutes mesures en accompagnant les conséquences.</p> <p>Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de 4 mois à compter de la publication de l'ordonnance.</p>
71	<p>L'article L 133-5-3 du code de la sécurité sociale (<i>Modernisation et simplification des formalités au regard des employeurs</i>) est modifié, après le mot : <i>caractéristiques</i>, sont insérés les mots : <i>de l'emploi et</i>.</p>
72	<p>Modification de l'article L 323-2 du code du travail (<i>Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés</i>).</p> <p>Le présent article 72 du projet de loi, confirme que tout employeur public qui occupe au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L 5212-4 (<i>3 ans</i>).</p>
73	<p>Après le 1^{er} alinéa de l'article L 323-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : <i>Les employeurs publics mentionnés au premier alinéa du présent article qui occupent moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux articles L 323-5 et L 5212-13, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État</i>.</p>
74	<p>Aux 1^{er} et 2^{ème} alinéas et à la seconde phrase du 3^{ème} alinéa de l'article L 323-4-1 du code du travail (<i>Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés</i>), la date : 1^{er} janvier est remplacée par la date : 31 décembre.</p>
75	<p>L'article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est ainsi modifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le premier alinéa est supprimé ; - il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : <i>Le montant de la déduction mentionnée au premier alinéa du présent article ne peut pas excéder un pourcentage de la contribution exigible dont le niveau, qui ne peut excéder 90 %, est fixé par décret en Conseil d'État</i>. <p>Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquent aux obligations portant sur la période courant à compter de cette date.</p>
76	<p>Cet article a pour objet de renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées</p>
77	<p>Le 2^{ème} alinéa de l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire est complété par les mots : <i>,ainsi que des dispositions relatives aux entreprises adaptées prévues aux articles L 5213-13 à L 5213-19 du code du travail à une date et dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, et au plus tard le 1^{er} septembre 2020</i>.</p>
78	<p>À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2022, est mise en place pour les entreprises adaptées, la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application du 1^o de l'article L 1242-3 du code du travail (<i>favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi</i>).</p>

79	Pour une durée de 4 ans, à compter du 1 ^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, est mise en place pour les entreprises adaptées, la possibilité d'expérimenter la création d'entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises.
80	Modification de l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



Loi Avenir professionnel : les mesures en matière de chômage

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

N° articles	Contenu
49	<p>Les articles L 5421-1 et L 5421-2 du code du travail (<i>Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi</i>) sont modifiés.</p> <p>L'article L 5421-1 est désormais proposé dans la rédaction suivante :</p> <p><i>Article L 5421-1 : En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les personnes aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.</i></p> <p>L'article L 5421-2 est désormais ainsi rédigé (<i>comprenant notamment le versement d'une allocation aux travailleurs indépendants</i>)</p> <p><i>Article L 5421-2 : Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :</i></p> <p>1° <i>D'une allocation d'assurance, prévue au chapitre II du présent titre ;</i></p> <p>2° <i>Des allocations de solidarité, prévues au chapitre III ;</i></p> <p>3° <i>De l'allocation des travailleurs indépendants et des autres allocations et indemnités régies par les régimes particuliers, prévues au chapitre IV.</i></p> <p>Ouvrent également droit au versement des allocations chômage, selon l'article L 5422-1 modifié, les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission, aptes au travail et recherchant un emploi qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques ; - poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ce projet doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L.6323-17-6, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.
50	<p>Cet article précise le régime d'assurance chômage aux démissionnaires.</p> <p>Afin de bénéficier de l'allocation d'assurance, le travailleur salarié demande, préalablement à sa démission, un conseil en évolution professionnelle auprès des institutions, organismes ou opérateurs mentionnés à l'article L 6111-6, à l'exception de Pôle emploi ;</p> <p>Le cas échéant, l'institution, l'organisme ou l'opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle informe le travailleur salarié des droits qu'il pourrait faire valoir pour mettre en œuvre son projet dans le cadre de son contrat de travail.</p>
51	<p>Est abordé dans cet article l'allocation des travailleurs indépendants.</p> <p>Selon le nouvel article L 5424-25 du code du travail, ont droit à l'allocation des travailleurs indépendants les travailleurs qui étaient indépendants au titre de leur dernière activité, qui satisfont à des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dont l'entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ; - ou dont l'entreprise a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire dans les conditions prévues au titre III du livre VI dudit code, lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant conformément à l'article L 631-19-1 du même code. <p>Le montant de l'allocation, qui est forfaitaire, et sa durée d'attribution sont fixés par décret.</p>
52	<p>Le second alinéa de l'article L 5422-12 du code du travail (<i>financement assurance chômage par la contribution patronale : dispositif bonus-malus</i>) est remplacé par 6 alinéas ainsi rédigés :</p>

	<p>Le taux de contribution de chaque employeur peut être minoré ou majoré en fonction :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition mentionnés, à l'exclusion des démissions et des fins de contrats avec des ETT, et sous réserve de l'inscription des personnes concernées par ces fins de contrat sur la liste des demandeurs d'emploi ; 2. De la nature du contrat de travail, de sa durée ou du motif de recours à un contrat d'une telle nature ; 3. De l'âge du salarié ; 4. De la taille de l'entreprise ; 5. Du secteur d'activité de l'entreprise.
54	<p>Cet article aborde le financement du régime d'assurance chômage, réalisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des contributions des employeurs ; - le cas échéant, des contributions des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle mentionnées à la section 3 du même chapitre IV ; - le cas échéant, des contributions de salariés expatriés dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de l'article L. 5422-13 (<i>régime assurance chômage</i>) ; - le cas échéant, des contributions des salariés relevant de l'extension du champ d'application des accords mentionnés à l'article L. 5422-20 hors du territoire national ; - les impositions de toute nature qui sont affectées en tout ou partie à l'organisme mentionné au 1^{er} alinéa de l'article L. 5427-1.
55	<p>Cet article confirme que, pour les années 2019 et 2020, la contribution globale versée au budget de Pôle emploi prévue à l'article L. 5422-24 du code du travail est calculée selon les modalités prévues au titre II du livre IV de la cinquième partie du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi</p>
56	<p>Article qui traite de la gouvernance de l'assurance chômage</p>
57	<p>À compter de la publication de la présente loi et après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, le Gouvernement transmet à ces organisations un document de cadrage afin qu'elles négocient les accords mentionnés aux articles L. 5422-20 du code du travail.</p>
58	<p>À titre expérimental, dans des régions désignées par arrêté du ministre chargé de l'emploi, le maintien de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi est subordonné, en complément des conditions fixées à l'article L. 5411-2 et au 2^o de l'article L. 5411-10 du même code, au renseignement par les demandeurs d'emploi de l'état d'avancement de leur recherche d'emploi à l'occasion du renouvellement périodique de leur inscription.</p> <p>L'expérimentation, mise en œuvre pour une durée de 18 mois à compter du 1^{er} juin 2019 tient compte de la situation des personnes handicapées et de la maîtrise de la langue française par les demandeurs d'emploi.</p>
59	<p>Cet article traite des dispositions relatives aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi</p>
60	<p>Article qui aborde dispositions relatives au transfert du contrôle de la recherche d'emploi et aux sanctions</p>
61	<p>L'article L. 5422-4 du code du travail est modifié, après le 1^{er} alinéa est inséré un alinéa ainsi rédigé : <i>La notification de la décision relative à la demande en paiement de l'allocation d'assurance prise par Pôle emploi mentionne, à peine de nullité, les délais et voies de recours.</i></p>
62	<p>Cet article envisage, dans un délai de 2 ans après la promulgation de la loi, la remise par le Gouvernement au Parlement d'un rapport sur la réalité et les conséquences du non-recours aux droits en matière d'assurance chômage</p>
63	<p>Sont ici abordées les dispositions applicables outre-mer, en matière de chômage</p>
64	<p>Afin de faciliter la procédure de recouvrement, des allocations chômage indûment versées, cet article permet à Pôle emploi, dans des conditions qui seront fixées par décret, <i>de délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.</i></p>



Loi Avenir professionnel : les mesures en matière d'apprentissage

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Principale nouveauté, l'action d'apprentissage forme la 4^{ème} action de développement des compétences et ne constitue donc plus une catégorie à part exclue du champ d'application de la formation professionnelle. Le législateur en profite pour créer un dispositif de préparation à l'apprentissage.

En pratique, l'objet principal de l'apprentissage figure toujours dans le livre II de la 6^{ème} partie du code du travail consacré au contrat d'apprentissage. Il est de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (*article 11, II de la loi ; article L 6211-1 modifié*).

Mais il est complété par 4 nouveaux objectifs réalisables dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle (*article L 6313-6 modifié*) :

- permettre aux apprentis d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- dispenser aux titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

N° articles	Contenu
11	Article consacré au contrat d'apprentissage (<i>visite médicale d'embauche, accompagnement des entreprises, enregistrement contrats d'apprentissage, contrat d'apprentissage au sein d'un groupement d'employeurs</i>)
12	Mises en œuvre, à titre expérimental, d'actions de formation par apprentissage dans des établissements pénitentiaires
13	Article consacré aux contrats d'apprentissage : <ul style="list-style-type: none"> - relèvement du seuil d'âge maximum permettant l'accès aux contrats d'apprentissage (<i>29 ans révolus</i>) ; - modification de la durée du contrat d'apprentissage ; - contenu du contrat d'apprentissage ; - début d'un contrat en l'absence d'employeur ; - durée maximale quotidienne (<i>10h</i>) ou hebdomadaire (<i>>35h</i>) de travail des apprentis mineurs ; - contrat d'apprentissage à l'étranger.
14	Cet article modifie l'article L 337-3-1 du code de l'éducation, abordant la possibilité de suivre, au cours de la dernière année de scolarité au collège, une classe intitulée <i>troisième prépa-métiers</i> .
15	Article visant à modifier l'article L 4153-6 du code du travail, consacré aux contrats d'apprentissage conclus dans <i>les débits de boissons à consommer sur place</i> .
16	Article visant à modifier les conditions de rupture du contrat d'apprentissage, qui ne nécessiterait plus l'intervention du conseil de prud'hommes. Passé un délai de 2 mois, cette rupture pourrait se faire : <ul style="list-style-type: none"> - par accord signé des 2 parties ; - dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel (<i>force majeure, grave, lourde, inaptitude et impossibilité de reclassement</i>) ; - licenciement suite à exclusion du CFA ; - liquidation judiciaire (<i>entreprise d'accueil</i>) ; - à l'initiative de l'apprenti, sous réserve du respect d'une procédure particulière.
17	Article qui complète l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, par un alinéa évoquant un rapport étudiant <i>la possibilité de créer un dispositif d'aide de l'État au bénéfice des centres de formation d'apprentis au sein desquels une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville suit une formation par apprentissage et au bénéfice des entreprises qui embauchent cette personne en contrat d'apprentissage</i> .

18	Cet article se consacre à l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour trouver leur voie de formation.
19	Cet article modifie l'article L 4153-1 du code du travail (<i>âge d'admission au travail des jeunes de moins de 16 ans</i>), les mots : <i>dernières années de leur scolarité obligatoire</i> sont remplacés par les mots : <i>derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée</i> .
24	L'article L 6111-8 du code du travail est modifié, rendant publics chaque année, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel (<i>quand les effectifs concernés sont suffisants</i>) : <ul style="list-style-type: none"> - le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ; - le taux de poursuite d'études ; - le taux d'interruption en cours de formation ; - le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ; - la valeur ajoutée de l'établissement. Sont également abordés les enseignements dispensés en tout ou partie à distance, les missions et obligations des CFA. (<i>accompagnement des apprentis, organisation apprentissage, création d'unités de formation par apprentissage, etc.</i>)
25	Ajout d'un nouvel article au code de l'éducation, article L 443-6, consacré aux <i>écoles de production (écoles permettent notamment de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes dépourvus de qualification)</i> .
27	Création d'une <i>Aide unique aux employeurs d'apprentis</i> . Cette aide concernerait les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés. Cette aide unique vise à remplacer les 3 aides actuellement en vigueur (les 3 aides à l'embauche différentes) : <ul style="list-style-type: none"> - la prime régionale pour les TPE, - la prime régionale pour les entreprises de moins de 250 salariés, - l'aide TPE jeunes apprentis. L'article L 6243-1, modifié, prévoit l'attribution de cette aide pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas celui du baccalauréat.
28	Article consacré aux contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance (<i>réalisation d'un contrat de professionnalisation à l'étranger, financement par Pôle emploi dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, etc.</i>) L'article procède à une modification de l'article L 6325-11 du code du travail, la durée maximum du contrat de professionnalisation passant ainsi de 24 à 36 mois. Une modification de l'article L 6324-7 supprime la <i>période de professionnalisation</i> pour la remplacer par un nouveau dispositif <i>reconversion ou promotion par alternance</i> . A la différence de la période de professionnalisation, le nouveau dispositif vise un public plus restreint, dont le niveau de qualification ne dépasse un certain seuil qui sera défini par décret (<i>niveau de qualification possible ≤ niveau III (BTS)</i>).



Loi Avenir professionnel : les mesures en matière d'emploi

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

N° articles	Contenu
53	À titre expérimental (<i>période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020</i>), peut être conclu un contrat CDD (<i>ou d'intérim</i>) de remplacement de plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation avant le 1 ^{er} juin 2021.
82	Cet article vise à inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats uniques d'insertion. Concernant l'élection des représentants du personnel, est ajouté un nouvel article au code du travail (<i>article L 2301-1</i>) stipulant que ne seront désormais plus exclus du calcul de l'effectif les titulaires d'un

	<p>contrat initiative-emploi (<i>pendant la durée d'attribution de l'aide financière</i>) et les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (<i>pendant la durée d'attribution de l'aide financière</i>).</p> <p>Ces dispositions s'appliquent pour le calcul des effectifs enregistrés dans les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2019.</p>
83	<p>Selon cet article, l'État peut expérimenter, pendant une durée de 3 ans, l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant.</p> <p>Cette expérimentation permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement réalisés par une entreprise d'insertion par le travail indépendant.</p>
88	<p>À titre expérimental pour une durée de 3 ans, dans les régions volontaires définies par arrêté du ministre chargé du travail, un contrat d'accès à l'entreprise ayant pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi peut être conclu avec une collectivité territoriale.</p>
116	<p>Cet article vise à stabiliser le <i>CDI intérimaire</i>, en l'introduisant dans le code du travail, après sa mise en place par les accords nationaux du 10 juillet 2013, l'arrêté du 22 février 2014 et la loi Rebsamen du 17 août 2015 (<i>Les dispositions prévues par l'article 56 de la loi sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018</i>)</p> <p>Rappel de l'article 56 de la loi Rebsamen</p> <p><i>Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation</i></p>

Loi travail II



Formalités de dépôt des accords d'entreprise

Depuis le 20 octobre 2016, les obligations en matière d'affichage, à la charge de l'employeur, ont été assouplies (*Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration*). Dorénavant, une communication par tout moyen, aux salariés, sur le lieu et les modalités de consultation des accords suffit.

Une fois l'accord signé, il doit être notifié aux organisations syndicales représentatives. Ces dernières disposent de 8 jours à compter de la notification pour exercer leur droit d'opposition.

Depuis le 28 mars 2018, le dépôt des accords collectifs signés depuis le 1^{er} septembre 2017 doit se faire sur une plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Ce dépôt sur plateforme vaut dépôt auprès de la DIRECCTE et donne lieu à un récépissé de dépôt.

Ainsi, la remise de l'accord en 2 exemplaires - 1 en format électronique et 1 autre en format papier envoyée à la DIRECCTE – n'est plus nécessaire.

En revanche, 2 versions de l'accord doivent malgré tout être déposées :

- une au format pdf, intégrale, signée par les parties ;
- une au format docx (sans nom, prénom, paraphe ou signature d'une personne physique et sans les éléments confidentiels en cas de demande de publication partielle ou d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la société).

Il revient au représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou, pour un accord d'entreprise, aux représentants légaux de celle-ci de procéder au dépôt.

Sont concernés par cette disposition :

- les accords de groupe ;
- les accords interentreprises ;
- les accords d'entreprise ;
- les accords d'établissement, etc.

Selon certaines modalités (*Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords*), il est possible de publier une version anonymisée ou seulement partielle de la convention conclue (*article R 2231-1-1*).

Le code du travail prévoit que le dépôt des conventions et accords doit être accompagné de certaines pièces (*article D 2231-7*).

L'accord doit être déposé, en 1 exemplaire original, auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel l'accord a été conclu (*article D 2231-2*).

Les accords doivent être publiés dans une base de données nationale, depuis le 1^{er} septembre 2017 (*article L 2231-5-1*). Depuis le 1^{er} avril 2018, la version publiée ne mentionne pas les nom et prénom des négociateurs et signataires.

De même pour des raisons de confidentialité, il est possible de demander la publication partielle de l'accord. Cette demande requiert un acte express signé par l'employeur et la majorité des organisations syndicales signataires et doit exposer les raisons d'une publication partielle. Le dépôt devra alors être accompagné :

- d'une version intégrale ;
- d'une version partielle.

A noter que certains accords ne sont pas soumis à cette obligation de publicité :

- accords portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- accords de performance collective ;
- accords sur l'épargne salariale.

Zoom



Les interlocuteurs lors de l'entretien préalable au licenciement

Le salarié a le choix de se rendre, ou non, à l'entretien préalable. Cette étape constitue un droit pour lui et non une obligation. Il ne sera donc pas possible de lui en tenir rigueur et de prendre en considération son absence pour le sanctionner plus sévèrement par exemple, ou d'en déduire qu'il s'agit d'un aveu de sa part sur les faits qui lui sont reprochés. Son absence n'est pas une faute (*Cass. Soc., 20 juin 2007 : n° 06-41823*).

Le salarié peut demander un report de la date, ce que l'employeur est libre d'accepter ou non (*Cass. Soc., 24 juin 2009 : n° 08-41681*).

Dans le cas où le salarié est en arrêt de travail pour maladie, l'employeur ne doit pas mettre le salarié dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien de manière intentionnelle. L'employeur serait mal intentionné de convoquer le salarié le jour même d'une intervention chirurgicale subie par celui-ci par exemple s'il en connaissait la date (*Cass. Soc., 1^{er} février 2001 : n° 98-45784*).

L'employeur doit convoquer le salarié malade à un entretien préalable se déroulant pendant les heures de sorties autorisées mentionnées dans son arrêt de travail.

L'interlocuteur du salarié pendant l'entretien préalable est le chef d'entreprise en principe. Il peut, pour des raisons pratiques évidentes, se faire remplacer par une personne de l'entreprise sous réserve qu'elle soit habilitée à prendre la décision à l'issue de l'entretien. Le représentant de l'employeur doit donc être une personne qui exerce le pouvoir disciplinaire dans l'entreprise, habilitée à embaucher, sanctionner et licencier les collaborateurs.

En tout état de cause, le représentant de l'employeur doit être une personne qui appartient au personnel de l'entreprise. Il ne peut s'agir d'une personne extérieure. Les juges l'ont rappelé très récemment dans un arrêt : l'expert-comptable ne peut en aucun cas être mandaté pour accomplir les formalités de la procédure de licenciement (*Cass. Soc., 26 avril 2017 : n° 15-25204*).

En revanche que, dans le cadre de société qui appartient à un groupe, l'entretien préalable peut valablement être mené par le président de la société mère du groupe dont dépend l'employeur, puisque les juges considèrent qu'il n'est pas une personne étrangère à l'entreprise (*Cass. Soc., 6 mars 2007 : n° 05-41378*).

Le salarié et l'employeur peuvent tous 2 se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'employeur ne peut être assisté que par une personne qui appartient au personnel de l'entreprise. Il ne peut faire appel à l'expert-comptable du cabinet mandaté pour s'occuper de la gestion comptable de la société ou encore à un avocat ou à un huissier de justice (*Cass. Soc., 30 mars 2011 : n° 09-71412*).

De plus, l'assistance du chef d'entreprise ne doit pas conduire à transformer l'entretien préalable en conseil de discipline, en enquête ou en procès. Les personnes présentes doivent être pertinentes et qualifiées aux vues de la situation et leur qualité ne doit pas conduire à intimider le salarié pour l'empêcher de se défendre par exemple. Les juges considèrent dans ce cas que l'employeur détourne la procédure de son objet et qu'il est porté atteinte aux intérêts du salarié (*Cass. Soc., 11 février 2009 : n° 08-15780*).

Ainsi, l'employeur peut demander au supérieur hiérarchique du salarié d'être présent puisque c'est lui qui a connaissance des éléments concrets qui feront l'objet du débat, ou encore au responsable du personnel.

D'une part, l'employeur ne peut être assisté que si le salarié l'est lui-même. Le salarié qui choisit de se faire assister par un conseiller, appartenant ou non au personnel de l'entreprise, doit en avertir l'employeur au préalable. Aucune sanction n'est prévue par les textes en cas de manquement à cette obligation. De plus, l'assistant du salarié devra justifier de sa qualité auprès de l'employeur.



Un salarié peut-il prendre des congés pendant son préavis ?

La rupture du contrat de travail, qu'elle soit engendrée par une démission ou un licenciement, implique très souvent la réalisation d'une période dite de préavis. Le salarié peut-il prendre des vacances pendant son préavis et quels sont les éventuels effets des congés payés sur cette période ?

Lorsque le contrat de travail est rompu suite à une démission ou un licenciement, le salarié qui est tenu d'observer une période de préavis peut tout à fait prendre des jours de congés payés. Néanmoins, les conséquences des congés payés pendant la période de préavis diffèrent selon la date à laquelle ceux-ci ont été prévus.

L'employeur a validé les congés payés du salarié avant la notification de la rupture : le salarié peut tout à fait prendre ses congés à la date prévue. Le préavis du salarié est suspendu pendant toute la durée des congés payés. Cela signifie donc que la période de préavis est prolongée d'une durée équivalente au nombre de jours de vacances pris, et ce, sauf si l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter son préavis.

Néanmoins, rien n'empêche l'employeur de se mettre d'accord avec le salarié afin que la date de fin du préavis ne soit pas reportée. Dans un tel cas, il est recommandé de rédiger un écrit en ce sens, signé par le salarié et l'employeur.

La fermeture de l'entreprise pour congé annuel coïncide avec la période de préavis : la fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre, pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire ou licencié. L'impossibilité pour celui-ci d'exécuter son préavis du fait de cette fermeture ne saurait le priver de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Ainsi, le salarié perçoit l'indemnité compensatrice pour la période de préavis qu'il n'a pas pu effectuer, ainsi que l'indemnité de congés payés qui correspond à la durée de la fermeture de l'entreprise pour congés annuels.

Le salarié est en congés payés lorsque la rupture est notifiée : la période de préavis débute seulement à la fin des congés.

Le salarié demande des jours de congés payés après la notification de la rupture : l'employeur n'est pas tenu d'accéder à la demande du salarié. A l'inverse, l'employeur ne peut pas lui imposer de prendre des vacances. La prise de congés payés pendant le préavis implique un commun accord entre le salarié et l'employeur. Si l'employeur accepte la demande de congés du collaborateur, le préavis n'est pas suspendu, sauf si les deux parties en décident le contraire.

Si le salarié n'a pas soldé tous ses congés payés à l'issue du préavis, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice.

Jurisprudence

Exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs : l'État condamné

TA de Paris, 17 juillet 2018 : n° 1609631/3-1

L'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne régit le droit à l'information et à la consultation des travailleurs. La directive 2002/14 précisée ce droit en fixant des exigences minimales. Ainsi, à partir d'un certain seuil d'effectifs d'une entreprise, des délégués du personnel doivent être élus ou un représentant syndical doit être désigné et un comité d'entreprise créé. La France a transposé cette directive en prévoyant notamment que certaines catégories de travailleurs (tels que les apprentis, les titulaires d'un contrat initiative-emploi, etc.) devaient être exclues du calcul des effectifs de l'entreprise.

L'État vient d'être condamné en raison d'une transposition défectueuse de la directive 2002/14/CE concernant notamment l'exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs permettant d'apprécier le seuil de soumission à la mise en place des IRP.

Selon l'article L 1111-3 du code du travail, dans sa version en vigueur actuellement, ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs, permettant d'apprécier notamment les seuils de mise en place de la représentation du personnel :

- les apprentis ;
- les salariés sous contrat initiative-emploi (pendant la durée de l'attribution de l'aide financière liée) ;
- les salariés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (pendant la durée de l'attribution de l'aide financière liée) ;
- les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Arrêt de la CJUE C-176/12 du 15 janvier 2014 : à l'occasion de cet arrêt, la CJUE considérait que les cas d'exclusions du calcul des effectifs, prévus par l'article L 1111-3, étaient contraires aux dispositions de la directive 2002-14/CE du 11 mars 2002.

Face à une action menée par plusieurs syndicats, le tribunal administratif de Paris leur donne raison, indiquant notamment que *la méconnaissance des dispositions de la directive 2002/14/CE par l'article L 1111-3 du code du travail est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État.*

C'est donc une *non-conformité* du droit du travail français au droit européen qui est mise en avant par ce jugement.

Ainsi la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été votée. Au sein de cette loi, figure en effet l'article 46 prévoyant d'*Inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats unique d'insertion.*

Pour les syndicats à l'origine du présent jugement du tribunal administratif ce n'est toutefois qu'un changement minime, car il ne concernerait que le décompte des effectifs liés à la mise en place et fonctionnement du CSE, mettant de côté d'autres dispositions comme l'obligation de mettre en place un PSE, le seuil de désignation des DS, etc.

Selon nous, cette mise en conformité du droit du travail français au droit européen ne sera que *partielle*.

En effet, l'article 46 du projet de loi n'évoque que les contrats aidés, méconnaissant les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, alors que la CJUE dans son arrêt de janvier 2014 ne faisait aucune distinction de ce type.



A savoir : *l'État est condamné en raison d'une transposition défectueuse de la directive 2002/14/CE concernant notamment l'exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs permettant d'apprécier le seuil de soumission à la mise en place des IRP*

La modification du contrat de travail liée à la seule volonté de l'employeur ne justifie pas le licenciement en cas de refus du salarié

Cass. Soc., 11 juillet 2018 : n° 17-12.747

Dans le cadre d'une modification du contrat de travail, le seul refus du salarié ne constitue pas une cause de licenciement. Selon l'origine de la modification, le licenciement peut être lié à un motif inhérent à la personne. Si ce n'est pas le cas, il est économique. A défaut de motif personnel ou économique, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié. On considère couramment que le contrat de travail repose sur 4 piliers essentiels à son existence, que sont :

- la qualification ;
- la rémunération contractuelle ;
- la durée du travail ;
- le lieu, défini par le secteur géographique d'affectation.

Mais ces éléments peuvent revêtir une valeur différente selon la façon dont le contrat de travail a été formalisé.

Modification du contrat de travail pour un motif personnel : lorsque l'employeur souhaite modifier le contrat de travail pour un motif personnel, même s'il n'existe aucune procédure particulière, il est nécessaire d'obtenir l'accord du salarié. Il est conseillé de soumettre la proposition de modification, au salarié, par écrit et de recueillir sa réponse par écrit.

Cette proposition doit préciser le contexte de la modification et la date à laquelle la modification entrera en vigueur.

L'employeur doit laisser un délai de réflexion au salarié. En cas de refus, il ne peut pas imposer la modification. De plus, ce refus ne constitue pas à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation précise dans un arrêt récent que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Modification du contrat de travail pour motif économique : pour faire face notamment à des difficultés économiques, sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, etc., l'employeur propose à son salarié une modification de son contrat de travail.

Si les raisons sont économiques, il doit respecter une procédure spécifique. Il informe individuellement le salarié de son projet de modification du contrat de travail pour un motif économique. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'1 mois à compter de la réception de la proposition pour refuser expressément la proposition de modification.

A défaut de réponse dans le délai d'1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification. (*article L 1222-6*).

En cas de refus, après le délai de réflexion d'1 mois, l'employeur peut engager une procédure de licenciement économique. En cas de redressement ou liquidation judiciaire, le délai est de 15 jours.

En effet, le licenciement économique est justifié lorsque la modification refusée par le salarié est consécutive notamment à des difficultés économiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire pour la sauvegarde de sa compétitivité.

Encore faut-il justifier d'un motif économique. En effet, dans l'affaire qu'il vient d'être jugée par la Cour de cassation, l'employeur voulait réorganiser le service financier de l'entreprise. Mais, cette réorganisation ne résultait pas de difficultés économiques, de mutations technologiques, ... et elle n'était pas indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Dans une telle situation, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.



A savoir : *le seul refus du salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse. Elle doit reposer sur un motif personnel ou économique*

CDI intérimaire : en voie de sécurisation malgré la décision de la Cour de cassation

Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 16-26.844

La branche du travail temporaire a signé un accord sur la mise en place du CDI intérimaire en juillet 2013. C'est l'accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire. Les dispositions s'appliquaient depuis 6 mars 2014, suite à l'extension de l'accord.

Le CDI intérimaire est conclu entre le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire pour la réalisation de missions successives. Ce contrat de travail ne s'impose pas.

Ce contrat comporte des périodes d'exécution de mission et peut également comporter des périodes où le salarié ne travaille pas : ces périodes sont appelées périodes d'intermission. L'intérimaire est tenu d'accepter les missions dès lors :

- qu'elles sont compatibles avec les emplois définis dans son contrat ;
- que la rémunération n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de sa dernière mission ;
- qu'elles se situent dans un périmètre de mobilité défini dans le contrat de travail.

L'intérimaire est également tenu d'accepter les formations professionnelles proposées par l'ETT.

La loi Rebsamen a donné temporairement une base légale au CDI intérimaire. Elle reconnaît ce CDI particulier mais à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2018. Elle apporte également quelques modifications à ce CDI intérimaire. Ces dispositions s'appliquent depuis le 19 août 2015.

Les dispositions de la loi Rebsamen sur le CDI intérimaire sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement devait présenter un rapport au Parlement sur les conditions d'application de ce dispositif et son éventuelle pérennisation.

Courant 2014, le syndicat FO a demandé au Conseil d'État d'annuler l'arrêté portant extension de l'accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire. Par la suite, le Conseil d'État a adressé une question préjudicielle au juge judiciaire.

Le 12 juillet 2018, la Cour de cassation a rendu sa décision. Les parties signataires de l'accord n'avaient pas compétence pour prévoir la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions de travail temporaire.

De plus, pour les juges, la loi Rebsamen ne dispose que pour l'avenir. Ainsi, le fondement légal donné par la loi Rebsamen ne vaut que pour les contrats signés entre le 19 août 2015 et 31 décembre 2018.

Quid des contrats signés avant le 19 août 2015 ? Il appartient désormais au Conseil d'État de se prononcer sur la légalité de l'arrêt d'extension de cet accord qui conditionnait son entrée en vigueur et donc des CDII.

La loi sur l'avenir professionnel prévoit de pérenniser le dispositif du CDI intérimaire. En effet, il dispose que les CDII conclus entre le 6 mars 2014 et le 19 août 2015 sur le fondement de l'accord du 10 juillet 2013 sont présumés conformes à la loi Rebsamen sans préjudice des contrats ayant fait l'objet de décisions de justice passées en force de chose jugée.



A savoir : dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant de s'isoler et ainsi d'assurer le secret de leur vote, l'installation d'isoloirs n'est pas nécessaire

Obligation de formation : permettre au salarié de développer ses compétences

Cass. Soc., 5 juillet 2018 : n° 16-19.895

Principe : *l'employeur a l'obligation de former les salariés tout au long de la relation de travail. A défaut de formation, il peut être condamné à verser des dommages et intérêts à ses salariés. Il en sera de même si les formations proposées ne participent pas au développement des compétences.*

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de leur assurer du maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (*article L 6321-1*).

Une absence de formation peut permettre au salarié qui démontre qu'il a subi un préjudice d'obtenir des dommages intérêts. Peu importe que le salarié ait effectué ou non des démarches auprès de l'employeur pour suivre une formation. Ce n'est pas à lui que revient l'initiative de proposer une formation.

Mais attention au choix des formations. Il ne suffit pas que le salarié suive de nombreuses formations pour remplir l'obligation de l'employeur. Il faut que les formations proposées participent au développement des compétences du salarié.

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié a pu être indemnisé pour perte de chance faute de formation. Le salarié avait pourtant suivi 17 formations de courte durée mais elles étaient liées au métier qu'il exerçait. Le salarié avait des appréciations favorables de sa hiérarchie relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement mais ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées.

La Cour de cassation a déduit un manquement de l'employeur à son obligation de formation. Ce dernier a été condamné à verser au salarié la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de chance faute de formation.



A savoir : *suivre des formations afférentes au métier déjà exercé par le salarié malgré ses demandes de formation d'accéder à un niveau supérieur constitue un manquement à l'obligation de formation*

Nullité de la rupture conventionnelle : restitution de l'indemnité perçue

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15273

La rupture conventionnelle s'accompagne obligatoirement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au profit du salarié. Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (*article L 1237-13*) : *la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le l'indemnité prévue à l'article L 1234-9 (indemnité légale de licenciement).*

Depuis le 26 septembre 2017 (*article 39 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017*), le taux de l'indemnité légale de licenciement est fixé à (*article R 1234-2*) :

- 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;
- 1/3 de mois par année à partir de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité minimum est due au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur (*article L 1234-9*).

Les entreprises dont le secteur d'activité est représenté par le MEDEF, la CGPME et l'UPA (*la plupart des entreprises, sauf, par exemple, celles du secteur associatif*) doivent appliquer l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elles sont ainsi tenues de verser au salarié, au minimum, l'indemnité prévue par la convention collective, si celle-ci est plus avantageuse pour le salarié.

Lorsqu'une rupture conventionnelle est annulée (*par exemple à la suite d'un harcèlement moral, d'un vice du consentement, etc.*), cette annulation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation (*Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 16-15273*) rappelle que la nullité de la rupture conventionnelle emporte l'obligation, pour le salarié, de restituer les sommes perçues en exécution de la rupture conventionnelle.

L'annulation de la rupture conventionnelle n'est pas sans conséquence pour le salarié, surtout s'il a négocié une indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel. En effet, le salarié devra restituer l'indemnité de rupture conventionnelle perçue, à charge pour lui de solliciter une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette hypothèse, le salarié peut prétendre à une indemnité encadrée par les barèmes *Macron*. L'arrêt du 30 mai 2018 ne précise toutefois pas si le salarié dont la rupture conventionnelle est annulée peut prétendre à une indemnité de licenciement et une indemnité de préavis, en plus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les faits de l'espèce ne permettent pas d'obtenir la réponse à cette question. Il semblerait logique que le salarié puisse percevoir ses indemnités de rupture, si l'annulation de la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



A savoir : *en cas de nullité de la rupture conventionnelle, qui s'assimile à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié doit restituer l'indemnité de rupture conventionnelle. La Cour de cassation vient de réaffirmer cette solution juridique*

Le salarié devant rester joignable en permanence par téléphone est en astreinte

Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 17-13.029 F-D, Sté Rentokil Initial c/ C.

Un employeur met en place une *procédure de gestion des appels d'urgence* en vertu de laquelle les coordonnées téléphoniques des directeurs d'agence sont communiquées à une société en charge des appels d'urgence. En cas d'appel, les directeurs d'agence doivent prendre les mesures adéquates.

Un salarié, directeur d'agence, est licencié. Il réclame un rappel d'indemnité d'astreinte en vertu de la convention collective applicable à l'entreprise. Celle-ci prévoit en effet une prime forfaitaire en contrepartie de l'accomplissement de périodes d'astreinte. La cour d'appel fait droit à sa demande et lui octroie 60 000 euros d'indemnité au titre des astreintes.

L'employeur se pourvoit en cassation. Il fait grief aux juges du fond de l'avoir condamné alors que le salarié n'était pas soumis à une obligation de tenir une permanence téléphonique à son domicile ou à proximité. En vertu de l'article L 3121-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi 2016-1088 du 8 août 2016, la période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, *a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.*

La Cour de cassation ne retient pas l'argument invoqué par l'employeur. Elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé qu'à partir du moment où le salarié a été promu directeur d'agence, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, il avait l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir si nécessaire, ce qui caractérisait l'existence d'astreintes.

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence. Adaptant la définition de l'article L 3121-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi de 2016, au regard des moyens modernes de communication, elle a jugé qu'un salarié est en astreinte dès lors qu'il peut être joint par l'employeur, notamment à l'aide d'un téléphone mobile, en vue de répondre à un appel de celui-ci pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise, peu important le lieu où il se trouve (*Cass. Soc., 10 juillet 2002 : n° 00-18.452 FS-PBRI ; Cass. Soc., 16 mars 2016 : n° 14-27.971 F-D*). La qualification d'astreinte a été retenue dans une affaire similaire où l'employeur avait mis en place une *procédure d'appels urgents* l'autorisant à contacter un salarié, en dehors de ses heures de travail, pour qu'il effectue un travail urgent au service de l'entreprise (*Cass. Soc., 2 mars 2016 : n° 14-14.919 F-D*).

Notons que depuis la loi du 8 août 2016, le champ de l'astreinte est étendu aux permanences effectuées en dehors du lieu de travail et ne se limite plus à celles effectuées au domicile du salarié ou à proximité.



A savoir : un salarié est en astreinte s'il a l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir si nécessaire

Licenciée pour avoir refusé de produire des bulletins de paie d'un autre employeur

Cass. Soc., 20 juin 2018 : n° 16-21811

En l'espèce, une salariée est engagée par une association, en qualité d'assistante, en contrat CDD à temps partiel à compter du 9 janvier 2012, puis en contrat CDI à temps complet à compter du 12 novembre 2012.

Après convocation à un entretien préalable fixé au 18 décembre 2013, elle est licenciée pour faute grave le 6 janvier 2014 aux motifs qu'ayant conservé un emploi de femme de ménage au service d'une autre société, à raison de 12 heures par semaine en moyenne, elle dépassait la durée maximale de travail hebdomadaire, qu'elle n'avait pas répondu à 2 mises en demeure et à une demande de communication de son 2nd contrat de travail et de ses bulletins de paie et que cette situation était de nature à porter atteinte à sa santé et à sa sécurité compte tenu de son état de grossesse.

Remarque : *la durée de travail ne peut pas dépasser, sauf dérogations, 10 heures par jour et 48 heures sur une même semaine (articles L 3121-18 et L 3121-20). La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas, en outre, excéder 44 heures (article L 3121-22)*

Mais la salariée décide de saisir la juridiction prud'homale le 3 mars 2014, contestant son licenciement. La Cour d'appel de Lyon, dans son arrêt du 10 juin 2016, déboute la salariée qui décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, et à cette occasion apporte les précisions suivantes :

- la salariée avait refusé de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie ;
- et avait faussement déclaré lors de son embauche qu'elle n'était pas liée à un autre employeur ;
- ce qui n'avait pas permis à l'employeur de vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée ;
- qu'il était constant que le contrat de travail conclu avec l'autre société n'avait pas été rompu (*la salariée soutenant même dans son courrier du 16 septembre 2013 que le maintien de cet emploi constituait une sécurité pour elle*) ;
- et enfin que le refus de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie ne permettait pas à l'employeur de remplir son obligation de s'assurer que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée a fait ressortir que la salariée avait commis une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Remarque : *les infractions à la durée maximale hebdomadaire de travail sont sanctionnées par l'amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés (article R 3124-11). En outre, le fait de laisser un salarié travailler au-delà des durées maximales de travail peut constituer pour l'employeur un manquement à son obligation de sécurité en matière de santé des travailleurs. Ce risque était d'ailleurs mis en avant par l'employeur à l'appui de sa décision de licenciement.*



A savoir : *pour avoir refusé de produire les bulletins de paie de l'autre employeur, la salariée a été licenciée, ce qui n'avait pas permis au dernier employeur de vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée*

Prime d'ancienneté : calcul de l'ancienneté par rapport aux arrêts maladie

Cass. Soc., 28 juin 2018 : n° 16-28511

C'est avec beaucoup d'intérêt que nous avons consulté un arrêt de la Cour de cassation du 27 juin 2018. A cette occasion la Cour de cassation s'est penchée sur le calcul d'une prime d'ancienneté prévue conventionnellement, et sur l'éventuelle prise en compte des arrêts de maladie pour la détermination de l'ancienneté acquise par le salarié.

En l'espèce, une salariée est engagée le 15 mai 2007 en qualité de coiffeuse. Le 7 août 2012, l'employeur lui propose une modification du contrat de travail de 35 à 30 heures hebdomadaires pour *baisse d'activité*, refusée par la salariée. Le 21 janvier 2013, la salariée saisit la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de diverses sommes.

La salariée est finalement licenciée, le 18 février 2014, pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée saisit la juridiction prud'homale aux fins de voir son employeur condamné au paiement d'un rappel de salaires au titre de la prime d'ancienneté, selon elle les périodes de suspension du contrat au titre d'arrêts maladie ne peuvent avoir pour effet de réduire son ancienneté au sein de l'entreprise.

Dans son arrêt du 26 octobre 2016, la Cour d'appel de Rennes donne raison à la salariée. Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

Il estime en effet *que les absences pour maladie d'origine non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et ne peuvent être prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles contraires.*

La Cour de cassation confirme en tous points l'arrêt de la cour d'appel, rejetant à ce titre le pourvoi formé par l'employeur. Selon elle :

- l'article 1.8 de l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure, qui instaure une prime à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dispose que l'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement ;
- et qu'il résulte donc, qu'il n'y a pas lieu de déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie.

Afin de mieux comprendre l'arrêt de la Cour de cassation, nous précisons que sont visées par la présente affaire les dispositions prévues par l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure et son article 1.8.

Avenant n° 12 du 16 juillet 2008 (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 23 octobre 2008, article 1^{er})

Primes d'ancienneté

Article 1.8 : En vigueur étendu

Au titre de l'ancienneté, il sera ajouté au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel une prime d'ancienneté, calculée de la manière suivante :

<i>Années d'ancienneté dans l'entreprise</i>	<i>Montant de la prime d'ancienneté</i>
<i>A partir de 5 ans</i>	<i>26,30 €</i>
<i>A partir de 7 ans</i>	<i>37,95 €</i>
<i>A partir de 9 ans</i>	<i>49,00 €</i>
<i>A partir de 12 ans</i>	<i>64,00 €</i>
<i>A partir de 15 ans</i>	<i>78,00 €</i>

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. A défaut, celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.

Lorsque le salaire et les accessoires de salaire nécessitent l'attribution d'un complément calculé de façon à porter la rémunération au salaire minimum de croissance, la prime d'ancienneté doit être ajoutée au salaire minimum de croissance.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

L'acquisition de la représentativité suppose la participation du syndicat aux élections

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 17-20.710 FS-PB

Principe : pour être considérés comme représentatifs, les syndicats doivent, entre autres conditions, avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections de la délégation du personnel au CSE ou au conseil d'entreprise ou, si celles-ci n'ont pas encore eu lieu, au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou d'établissement, ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants

Un syndicat constitué entre 2 échéances électorales qui s'affilie à une confédération sous le sigle de laquelle ont été réunis plus de 10 % des suffrages lors des dernières élections peut-il se prévaloir de ce score pour se prétendre lui-même représentatif et désigner un délégué syndical ? Telle est la question à laquelle répond la Cour de cassation dans son arrêt du 4 juillet 2018.

En l'espèce, des élections professionnelles avaient eu lieu au sein d'une UES en 2012. Au 1^{er} tour de ces élections la CGT avait obtenu 19,08 % des suffrages et avait donc été reconnue représentative. Créé en 2014, le syndicat auteur des désignations litigieuses, qui s'était donc affilié à la CGT après les élections, faisait valoir qu'il pouvait se prévaloir des votes obtenus par celle-ci lors des élections de 2012 pour se prétendre représentatif dans l'entreprise et y désigner un délégué syndical dès lors que la confédération ne s'y était pas opposée et qu'il était le seul à disposer d'une section syndicale dans l'entreprise. Autrement dit, compte tenu de l'importance de l'affiliation confédérale dans la détermination du vote des électeurs, son affiliation à la CGT, même postérieure aux élections, lui permettait de revendiquer les votes et les prérogatives obtenues par cette dernière grâce à son score électoral.

Cette argumentation est rejetée par la Cour de cassation.

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat présente des candidats aux élections professionnelles constitue un élément essentiel du vote des électeurs. En cas de désaffiliation après les élections, le syndicat ne peut dès lors plus continuer à se prévaloir des suffrages ainsi obtenus pour se prétendre représentatif (*Cass. Soc., 18 mai 2011 : n° 10-21.705 FS-PBRI*). Cette règle interdit aussi à plusieurs syndicats affiliés à une même confédération de présenter, chacun, des listes de candidats dans un même collège (*Cass. Soc., 22 septembre 2010 : n° 10-60.135 FS-PBR*) ou d'additionner les scores obtenus par chacun dans des collèges différents (*Cass. Soc., 26 octobre 2011 : n° 11-10.290 F-PB*).

La jurisprudence n'a cependant jamais affirmé que l'affiliation syndicale constituait le seul élément déterminant du vote des électeurs. La personnalité des candidats présentés, l'action dans l'entreprise du syndicat qui les présente sont des éléments tout aussi déterminants du vote des électeurs dans un processus électoral dont l'enjeu est tout à la fois de désigner des personnes physiques dans les instances consultatives représentatives du personnel, aujourd'hui au comité social et économique, et de conférer à des personnes morales syndicales la capacité de négocier des accords collectifs.

Un syndicat n'est légitime à négocier dans l'entreprise que s'il a soumis l'appréciation de son action, de son programme et de la confiance dont il entend bénéficier aux suffrages des électeurs et s'il a recueilli au moins 10 % des voix au 1^{er} tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise, aujourd'hui du comité social et économique.

Après avoir rappelé que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral (*Cass. Soc., 13 février 2013 : n° 12-18.098*), la Cour de cassation en déduit ici qu'un syndicat n'ayant pas participé aux dernières élections professionnelles ne peut pas se prétendre représentatif dans

l'entreprise et y désigner un délégué syndical, en se prévalant des votes obtenus sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié en cours de cycle.

La solution rendue le 4 juillet 2018 ne saurait surprendre. Il avait d'ailleurs déjà été jugé qu'un syndicat ne pouvait se prévaloir des élus d'un autre, pourtant affilié à la même confédération, pour désigner à sa place un représentant syndical au comité d'entreprise (*Cass. Soc., 14 janvier 2014 : n° 13-12.281 FS-PB*).

On peut cependant se demander si la motivation faisant référence à une représentativité fixée pour toute la durée du cycle électoral est bien la plus heureuse. En réalité, c'est bien l'absence de tout ancrage électoral du syndicat qui le prive de la possibilité de devenir représentatif avant les prochaines. La nécessité d'une légitimité issue de l'élection aurait pu être rappelée par l'arrêt de manière plus nette et aurait de façon plus appropriée motivé le rejet du pourvoi.



A savoir : *un syndicat qui n'a pas participé aux dernières élections ne peut pas se prévaloir, pour établir sa représentativité dans l'entreprise, des votes obtenus sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié après les élections*