

1^{er} au 15 septembre 2018

Textes	
Entrée en vigueur d'une nouvelle loi travail	<i>Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i>
Nouvelles règles pour le détachement	<i>Articles 89 à 96 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i>
Simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	<i>Articles 67, 71 et 74 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i>
Des droits à chômage après une démission pour reconversion professionnelle	<i>Articles 49, 50 et 65 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i>
Un seul bulletin de paie pour les CDD saisonniers ou d'usage de moins d'1 mois	<i>Article 18, II de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance</i>
Loi travail II	
Délais de prescription concernant l'exécution du contrat de travail	
Date butoir du 23 septembre 2018 pour contester son licenciement	
Zoom	
Les zones touristiques internationales existantes	
Jurisprudence	
Une clause de mobilité sur tout le territoire français est licite	<i>Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-25242</i>
Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement	<i>Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-27.922 FS-PB, H. c/B.</i>



Textes



Entrée en vigueur d'une nouvelle loi travail

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

N° articles	Contenu
1 ^{er}	L'alimentation est désormais effectuée en euros (<i>elle était précédemment réalisée en heures</i>). Une alimentation identique aux salariés à temps plein est accordée aux salariés justifiant d'une activité au moins égale à 50 % de la durée légale (<i>ou conventionnelle</i>). Cet article modifie également la liste des formations éligibles au CPF. Sont précisés aussi les modalités de mobilisation du CPF. Cet article confirme la disparition du CIF et son remplacement par le CPF <i>projet de transition professionnelle</i> . Remarque : le taux de conversion des droits déjà acquis (<i>en heures</i>) sera fixé par décret (<i>un taux de conversion de 14 €/heure environ serait retenu</i>)
2	Modification de la fin d'alimentation du CPF, auparavant prévue lorsque le salarié fait jouer ses droits à la retraite, le code du travail prévoit désormais que le CPF cesse d'être alimenté lorsque le salarié ouvre droit au bénéfice d'une retraite à taux plein
3	Déploiement d'un conseil en évolution professionnelle enrichi
9	Le congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) : droit au congé, durée du congé, rémunération durant le congé, et validation par la voie de la VAE
11	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	Relèvement du seuil d'âge maximum permettant l'accès aux contrats d'apprentissage, modification durée contrat apprentissage, durée de travail des apprentis mineurs, contrat d'apprentissage à l'étranger
16	Rupture du contrat d'apprentissage modifiée
27	Création d'une <i>Aide unique aux employeurs d'apprentis</i>
28	Modification durée contrat de professionnalisation et suppression <i>période de professionnalisation</i> et son remplacement par un nouveau dispositif <i>reconversion ou promotion par alternance</i>
36	Instauration de l'institution <i>France compétences</i> , qui se substituera début 2019, aux 3 organismes suivants : CNEFOP, COPANEF et FPSPP
37	Article consacré au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage
39	Les <i>organismes paritaires agréés</i> deviennent désormais les <i>opérateurs de compétences</i>
44	Modification de l'entretien professionnel, notamment sur la pénalité des entreprises de 50 salariés et plus
49	Ouverture du droit aux allocations chômage des salariés démissionnaires
50	Cet article précise le régime d'assurance chômage aux démissionnaires
51	Est abordé dans cet article l'allocation des travailleurs indépendants
52	Dispositif <i>bonus-malus des contributions patronales d'assurance chômage</i>
53	Instauration, à titre expérimental (période du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020), d'un contrat CDD ou d'intérim) de remplacement de plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret
67	Cet article modifie plusieurs articles en rapport avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés



Nouvelles règles pour le détachement

Articles 89 à 96 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le détachement de salariés en France est rendu plus facile pour certains employeurs étrangers avec la suppression de l'obligation de déclaration préalable et de désignation d'un représentant. En revanche, le plafond des amendes encourues en cas de manquement est relevé.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte un certain nombre de mesures relatives au détachement en France. Celles-ci visent :

- à préciser la définition du salarié détaché,
- à alléger les formalités de certains prestataires,
- à renforcer les sanctions administratives encourues en cas de manquement.

En outre, ce texte autorise le Gouvernement, dans le délai de 6 mois à compter de sa promulgation, à prendre par ordonnances toute mesure afin de transposer les dispositions de la nouvelle directive européenne sur le détachement (*directive 2018/957 du 28 juin 2018*) (*article 93 de la loi n° 2018-771*).

Définition du salarié détaché : *l'article L 1261-3 du code du travail qualifie de salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national*

Cet article a été complété afin de préciser que le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur hors du territoire national (*article 94 de la loi*).

Depuis la loi 2014-790 du 10 juillet 2014	tout prestataire établi à l'étranger doit, avant le détachement de salariés en France, adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail et désigner un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'accomplir ses obligations et d'assurer la liaison avec les agents de contrôle
Depuis la loi 2015-690 du 6 août 2015	le prestataire ou son représentant est tenu de présenter sur le lieu de réalisation de la prestation à l'inspection du travail des documents traduits en français permettant de vérifier que la réglementation en matière de détachement est bien respectée

En vue de faciliter l'attrait de la France, la loi du 5 septembre supprime ou assouplit ces formalités administratives dans certains cas.

Formalités allégées en cas de détachements récurrents : l'article 90 de la loi permet à l'autorité administrative compétente (*la DIRECCTE*), d'aménager les obligations administratives précitées, à la demande d'un ou plusieurs employeurs étrangers détachant de manière récurrente des salariés en France ou d'un organisme mandaté, à la condition que l'employeur garantisse le respect du *noyau dur* des droits des salariés détachés (*article L 1263-8, al. 1, nouveau*).

Les aménagements peuvent être consentis pour une durée maximale d'1 an, susceptible d'être renouvelée sur demande, sous la même condition que celle visée ci-dessus (*article L 1263-8, al. 2 et 5, nouveau*).

Durant cette période, les employeurs concernés doivent répondre aux éventuelles demandes ponctuelles qui seraient formulées par les services de contrôle (*article L 1263-8, al. 3, nouveau*). En cas de manquement aux droits des salariés détachés, la DIRECCTE peut mettre fin aux aménagements accordés (*article L 1263-8, al. 4, nouveau*).

La nature des aménagements pouvant être accordés sera déterminée par décret en Conseil d'État (*article L 1263-8, al. 6, nouveau*). L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est donc subordonnée à la publication de ce texte.

Détachement court ou pour certaines activités : la déclaration préalable de détachement et la désignation d'un représentant sur le territoire français ne s'imposent plus aux prestataires détachant en France, pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels, un ou plusieurs salariés exerçant une des activités figurant sur une liste fixée par arrêté, à paraître. Cet arrêté précisera, pour chaque activité identifiée, la durée maximale d'activité en France sur une période de référence (*article 89 de la loi ; article L 1262-7, al. 1 et 2, nouveau*).

Remarque : *selon l'exposé des motifs du projet de loi, seraient visées des activités peu susceptibles de fraude ou de concurrence déloyale telles que, par exemple, des activités artistiques ou sportives, la participation à des foires, à des salons ou des colloques*

Il est prévu qu'un décret (à paraître) détermine, le cas échéant, des adaptations à l'obligation de présenter des documents en langue française en cas de contrôle de l'inspection du travail. Ces adaptations peuvent concerner la nature des documents devant être traduits en français et leurs modalités de conservation sur le territoire national (*article L 1262-7, al. 3, nouveau*).

L'entrée en vigueur des dispositions ci-dessus est subordonnée à la publication des textes d'application (*arrêté et décret précités*).

Ces nouvelles dispositions ne sont pas applicables aux entreprises de travail temporaire et aux agences de mannequins (*article L 1262-8 nouveau*).

Détachement pour compte propre : l'obligation de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un correspondant en France est également supprimée pour les employeurs étrangers qui détachent des salariés pour leur propre compte (*article 91 de la loi ; article L 1262-2-1 modifié*).

Remarque : *cette catégorie correspond notamment aux entreprises étrangères qui envoient un ou plusieurs de leurs salariés en France pour exercer temporairement une mission pour leur propre compte (par exemple, pour démarcher des nouveaux marchés, assurer le suivi de relations de production ou assister à des réunions de travail), aucun contrat commercial spécifique n'existant avec une entreprise établie en France en vue d'une prestation définie.*

N'ayant plus de représentant en France, l'employeur doit, désormais, déclarer à l'inspection du travail tout accident du travail dont a été victime l'un de ses salariés détachés (*article L 1262-4-4 modifié*).

En l'absence de précision en la matière, cet assouplissement des règles du détachement pour compte propre s'applique dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Sanctions administratives : dans le prolongement des précédentes réformes législatives, la présente loi renforce une nouvelle fois les sanctions administratives encourues par les employeurs étrangers et donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage manquant à leurs obligations. En l'absence de précision particulière sur ce

point, ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

D'après le législateur, cette mesure vise notamment à compenser la suppression, par l'article 92 de la loi, de la contribution forfaitaire, dite *droit de timbre*, mise à la charge des prestataires avant tout détachement de salariés en France par la loi Travail du 8 août 2016 (*article L 1262-4-6 abrogé*).

Le plafond des amendes est augmenté : la loi porte de 2 000 à 4 000 euros (*et de 4 000 à 8 000 euros en cas de réitération*) le plafond des sanctions administratives encourues par :

- les personnes détachant des salariés en France sans respecter les formalités administratives auxquelles elles sont tenues ou ne déclarant pas un accident du travail à l'inspection du travail ;
- les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage manquant à leurs obligations de vigilance à l'égard du prestataire, de déclaration d'un accident du travail survenu à un salarié détaché ou d'affichage de la réglementation applicable aux salariés détachés sur un chantier du bâtiment ou du génie civil.

Par ailleurs, le délai durant lequel le plafond de l'amende est porté au double en cas de réitération du manquement constaté est porté de 1 à 2 ans (*article 95 de la loi ; article L 1264-3 modifié*).

Vigilance des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage : le rôle de vigilance des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage est étendu au paiement des amendes. Ainsi, outre qu'il doit vérifier l'existence d'une déclaration préalable au détachement et la désignation d'un représentant en France, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services établi à l'étranger et détachant des salariés en France doit, désormais, vérifier lors de la conclusion du contrat que son cocontractant s'est bien acquitté du paiement de ses éventuelles amendes administratives (*article L 1262-4-1 modifié*).

Les amendes ici visées sont celles dues en cas de (*article L 1262-4-1 modifié*) :

- non-respect d'une suspension d'activité prononcée par l'inspection du travail à la suite d'une violation des droits relevant du *noyau dur* qui n'a pas été régularisée dans les délais fixés par l'administration ;
- méconnaissance des règles relatives au détachement (*déclaration préalable, désignation d'un correspondant, obligation de déclarer tout accident du travail concernant un salarié détaché, obligation de tenir à la disposition de l'inspection du travail des documents traduits en français*) ;
- non-respect de l'obligation d'afficher sur le chantier les informations relatives aux règles du détachement ;
- méconnaissance par l'employeur des droits des travailleurs en violation de l'article L 8115-1 du code du travail.

Injonction de l'inspection du travail : le champ d'application du pouvoir d'injonction des agents de contrôle de l'inspection du travail, qui portait jusqu'à présent uniquement sur la violation par le prestataire étranger du *noyau dur* des droits des salariés détachés, est désormais étendu au paiement des amendes administratives visées ci-dessus (*article L 1263-3 modifié*).

Suspension de la prestation de services en cas de non-paiement des amendes : afin d'inciter les employeurs étrangers détachant des salariés en France à s'acquitter plus systématiquement des amendes administratives qu'ils doivent, est par ailleurs créé un cadre juridique spécifique permettant aux inspecteurs du travail d'exercer leur pouvoir d'injonction, assorti de la faculté d'interdire l'activité du prestataire avant même le début de son activité, c'est-à-dire dès la réception de la déclaration de détachement.

Ainsi, en cas de constatation de non-paiement d'une des amendes visées ci-dessus, l'inspecteur du travail saisit la DIRECCTE, qui en informe sans délai l'entreprise concernée et lui enjoint de faire cesser ce manquement en procédant au paiement des sommes dues. En l'absence de régularisation avant le début de la prestation, la DIRECCTE peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, l'interdiction de la prestation pendant une durée de 2 mois renouvelable, la prestation ne pouvant débiter

en l'absence de régularisation. La DIRECCTE autorise la prestation dès le paiement des sommes dues (*article L 1263-4-2 nouveau*).

Le non-respect d'une décision de suspension d'activité en cas de refus de s'acquitter d'amendes administratives impayées est sanctionné par le prononcé d'une autre amende administrative, plafonnée à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement (*article L 1263-6 modifié*).

En cas de suspension de la prestation, la relation de travail des salariés détachés est protégée. Il est en effet spécifié que cette suspension n'entraîne ni rupture ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour ces derniers (*article L 1263-5 modifié*).

Suppression de l'effet suspensif d'un recours : comme pour les autres amendes administratives, est supprimé le caractère suspensif des recours formés par les prestataires étrangers contre les amendes sanctionnant le non-respect d'une décision de suspension d'activité, des obligations administratives du prestataire étranger ainsi que de celles du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage (*articles L 1263-6, L 1264-3 et L 1264-4 modifiés*).



Simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Articles 67, 71 et 74 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Principes : la loi du 2018-771 du 5 septembre 2018 vise :

- à simplifier les démarches des entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- à améliorer le taux d'emploi de ces travailleurs.

Généralisation de la déclaration de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, révision tous les 5 ans du taux de cette obligation, qui s'appliquera désormais au niveau de l'entreprise via la DSN, préférence accordée à l'emploi direct des personnes handicapées, remaniement de la contribution... Les modifications apportées par la loi à la teneur de l'obligation d'emploi, exposées ci-après, s'appliqueront, sous certaines réserves, au 1^{er} janvier 2020.

Tous les employeurs tenus de déclarer leur effectif de travailleurs handicapés : à compter du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient effectivement. Les modalités de déclaration seront très simplifiées pour les plus petites entreprises. Comme aujourd'hui, seuls les employeurs d'au moins 20 salariés seront toutefois soumis à l'obligation d'emploi (*article L 5212-1 modifié*).

Remarque : afin d'harmoniser le mode de calcul des effectifs entre les différentes législations, le projet de loi Pacte prévoit notamment de modifier les modalités de décompte de l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi et du nombre de ses bénéficiaires (*article 6 et 57, II-1° du projet de loi*)

Une révision tous les 5 ans du taux de l'obligation d'emploi : l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise concernée est maintenue. Toutefois, il est prévu de réviser ce taux 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 national consultatif des personnes handicapées et à l'issue d'un débat tenu dans chacune des 2 assemblées du Parlement (*article L 5212-2 modifié*).

L'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise : dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique désormais au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement (*article L 5212-3 modifié*).

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 (*article 67, III-B de la loi*) :

- les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie,
- les modalités de modulation du montant de la contribution.

L'obligation d'emploi sera déclarée via la DSN et la contribution calculée au 31 décembre : les employeurs déclareront leur situation au regard de l'obligation d'emploi à laquelle ils sont tenus non plus au moyen d'une déclaration spécifique mais par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN), étant entendu que les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel un travailleur handicapé sollicite un emploi (*article L 5212-5 et article L 133-5-3 du CSS modifiés*).

La DSN se réalisant de manière mensuelle et avec une comptabilisation au 31 décembre de l'année concernée, la contribution annuelle devra être calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 31 décembre de l'année écoulée et non plus au 1^{er} janvier de l'année n+1. Cette disposition n'entrera en vigueur que lorsque le secteur public sera passé en DSN, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2022 (*article 74 de la loi*).

L'emploi direct est favorisé : la prise en compte des stages n'est plus plafonnée. Pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur pourra s'acquitter de son obligation d'emploi en employant des personnes handicapées quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (*article L 5212-6 modifié*).

Les stagiaires handicapés, les personnes handicapées en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et celles mises à disposition des entreprises par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs seront ainsi pris en compte à part entière, selon des modalités fixées par décret (*article L 5212-7 modifié*).

Actuellement, l'accueil de stagiaires handicapés et de personnes handicapées en PMSMP ne permet qu'un acquittement partiel de l'obligation d'emploi puisque ces modalités ne s'appliquent que dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise (*articles L 5212-7, al. 1 et L 5212-7-1, al. 2*).

Attention : *les contrats avec le secteur adapté ne permettent plus de s'acquitter de l'obligation d'emploi : la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) ou des travailleurs indépendants handicapés ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi.*

Cette modification résulte de la réécriture de l'article L 5212-6 du code du travail, qui ne mentionne plus ces actions parmi celles pouvant être conduites pour remplir l'obligation.

Les dépenses afférentes sont déductibles de la contribution : néanmoins, les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes aux contrats passés avec des entreprises adaptées, des Esat ou des travailleurs indépendants handicapés (*les centres de distribution de travail à domicile étant supprimés : article 76 de la loi*) sont déductibles de la contribution annuelle due par l'employeur, la nature des dépenses concernées et les conditions de la déduction devant être déterminées par décret en Conseil d'État (*article L 5212-10-1 nouveau*).

Corrélativement, la rédaction des dispositions relatives aux catégories de dépenses de l'employeur déductibles du montant de sa contribution est simplifiée. Sont ainsi déductibles les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*article L 5212-11 modifié*).

Remarque : *il n'est plus expressément requis que ces dépenses favorisent l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Par ailleurs, il n'est plus fait référence aux dépenses destinées à favoriser l'abondement du compte personnel de formation au profit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle. Enfin, on notera que le périmètre des dépenses déductibles de la contribution fera l'objet d'un travail et d'une concertation à l'automne lors de l'élaboration du décret*

La durée des accords agréés est limitée à 6 ans : comme c'est déjà le cas aujourd'hui, l'employeur pourra s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé. Toutefois, la durée de cet accord sera désormais limitée à 3 ans renouvelables une fois, soit 6 ans maximum. Les mentions obligatoires de l'accord et ses conditions d'agrément par l'autorité administrative seront fixées par décret en Conseil d'État (*article L 5212-8 modifié*).

En cohérence avec la modification du cadre d'appréciation de l'assujettissement à l'obligation d'emploi, les accords agréés d'établissement sont supprimés.

Une mesure transitoire est prévue en faveur des accords agréés avant le 1^{er} janvier 2020, qui continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans. Par exception, les accords d'établissement ne pourront pas être renouvelés (*article 67, IV de la loi*). On peut déduire de ce texte que la conclusion et l'agrément d'accords d'établissement restent possibles jusqu'au 31 décembre 2019.

Le recouvrement relève des Urssaf : dès le 1^{er} janvier 2020, la contribution annuelle ne sera plus versée à l'Agefiph, mais sera recouvrée par l'Urssaf ou la caisse de mutualité sociale agricole dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de la sécurité sociale (*article L 5212-9 modifié*).

La minoration au titre des efforts consentis est rénovée : à partir du 1^{er} janvier 2020, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, seules les difficultés particulières de maintien dans l'emploi seront prises en compte selon des modalités fixées par décret (*article L 5212-7-2 nouveau*).

La liste des Ecap sera révisée : les entreprises comportant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap) bénéficient d'une minoration du montant de la contribution annuelle (*article L 5212-9*). La liste de ces emplois n'ayant pas été révisée depuis 1987, les branches professionnelles devront engager des négociations afin de l'actualiser (*article 67, V de la loi*).

Sur la base des propositions issues de cette négociation et après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées, le Gouvernement déterminera la liste des Ecap par un décret qui ne pourra pas être publié avant le 1^{er} juillet 2019 (*article L 5212-9 modifié et article 67, V de la loi*).

Entrée en vigueur : *l'ensemble de ces dispositions entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquera aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date. Son application effective à cette date est toutefois subordonnée à la parution des nombreux décrets d'application attendus pour leur mise en œuvre. Par ailleurs, une date d'entrée en vigueur spécifique est prévue pour une mesure en lien avec le passage de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans la DSN.*



Des droits à chômage après une démission pour reconversion professionnelle

Articles 49, 50 et 65 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

À certaines conditions, le salarié qui démissionne dans le but de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux peut bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.

La loi Avenir professionnel (*loi 2018-771 du 5 septembre 2018*) ouvre le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi aux personnes ayant démissionné pour mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou se traduisant par un projet de création ou de reprise d'entreprise. Cette mesure fait suite notamment à l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018.

L'entrée en vigueur de ce nouveau cas d'ouverture de droit à l'assurance chômage est prévue pour le 1^{er} janvier 2019 (*article 65 de la loi*).

Jusqu'à présent, le droit aux allocations de chômage étant subordonné à une privation involontaire d'emploi, seules certaines démissions, considérées comme légitimes, pouvaient y ouvrir droit, par exemple celle du salarié suivant son conjoint ou son concubin qui déménage pour un nouvel emploi, celle du salarié pour non-paiement des salaires s'il justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision pour des arriérés de salaires, etc. (*article 2 Règlement Unédic ; Accord d'application n° 14*).

L'ouverture du droit à l'assurance chômage après une privation volontaire d'emploi est subordonnée à la réunion d'un certain nombre de conditions. En premier lieu, la personne doit justifier de conditions d'activité antérieure spécifiques (*article L 5422-1, II-1° modifié*).

Le texte ne précise pas les modalités selon lesquelles les conditions d'activité antérieure seront définies. Il est possible que le Gouvernement, favorable à une condition d'activité antérieure de 5 années, demande aux partenaires sociaux de négocier ce point lors de la renégociation anticipée des règles de l'assurance chômage.

Ensuite, le salarié doit demander, préalablement à sa démission, un conseil en évolution professionnelle auprès d'une institution, d'un organisme ou d'un opérateur agréé (*sauf Pôle emploi*), dans les conditions prévues à l'article L 6111-6 du code du travail.

Le projet de reconversion professionnelle, établi avec le concours de cet organisme, doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L 6323-17-6 du code du travail (*articles L 5422-1-1 nouveau et L 5422-1, II-2° modifié*).

Si le texte indique clairement que le salarié doit demander un conseil en évolution professionnelle avant sa démission, il ne paraît pas exiger que le caractère réel et sérieux du projet ait été attesté également avant sa démission. Dans le doute, cependant, il semble prudent que le salarié attende l'attestation de la commission paritaire avant de démissionner. Dans l'ANI du 22 février 2018, les partenaires sociaux exigeaient d'ailleurs que le caractère réel et sérieux du projet ait été attesté avant la démission pour qu'elle puisse ouvrir droit à chômage.

Durant la période de mise en œuvre du projet de reconversion, la condition de recherche d'emploi requise pour le versement de l'allocation chômage est considérée comme remplie dès lors que l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi et accomplit les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet (*article L 5426-1-2, I nouveau*).

Pôle emploi contrôle la réalité de ces démarches au plus tard 6 mois après l'ouverture du droit à l'allocation. Si la personne ne peut pas justifier, sans motif légitime, de la réalité de ses démarches, elle est radiée de la liste des demandeurs d'emploi et l'allocation cesse de lui être versée (*articles L 5426-1-2, II-al. 1 et 2 nouveau et L 5412-1, 3°-f modifié*).

La reprise du versement du reliquat de droits pourra intervenir dans les conditions fixées par la convention relative à l'assurance chômage (*article L 5426-1-2, II-al. 3 nouveau*).



Un seul bulletin de paie pour les CDD saisonniers ou d'usage de moins d'1 mois

Article 18, II de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance

Principe : *la loi pour un État au service d'une société de confiance permet aux employeurs de ne remettre qu'un seul bulletin de paie à leurs salariés en CDD saisonnier ou d'usage de moins d'1 mois courant sur 2 mois civils*

L'article 18, II de la loi *pour un État au service d'une société de confiance* du 10 août 2018 autorise l'employeur à n'émettre qu'un seul bulletin de paie pour les CDD saisonniers et les CDD d'usage d'une durée inférieure à 1 mois (*article L 1242-2, 3° modifié*).

Objectif : *viser à éviter que l'employeur émette un bulletin de paie par mois même lorsque la durée des contrats saisonniers est inférieure à 1 mois mais s'étend sur 2 mois distincts*

Les travaux parlementaires ne se réfèrent qu'aux emplois saisonniers mais la mesure, inscrite à l'article L 1242-2, 3° du code du travail, s'applique bien également aux CDD d'usage d'une durée inférieure à 1 mois. Compte tenu du motif avancé pour justifier cette mesure, à savoir *éviter à l'employeur une surcharge administrative et des coûts supplémentaires*, on peut toutefois se demander pourquoi elle est circonscrite à certains cas de recours aux CDD et pas généralisée à l'ensemble des CDD de moins d'1 mois s'étendant sur 2 mois distincts.

Remarque : *la mesure ne change rien aux obligations de l'employeur en matière de périodicité de la paie. Pour les salariés saisonniers, exclus de la mensualisation, le salaire doit être payé au moins 2 fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle (article L 3242-3). Pour les autres salariés, soumis à la mensualisation, le paiement de la rémunération doit être effectué une fois par mois (article L 3242-1).*

À défaut de précision particulière, cette mesure est entrée en vigueur le 12 août 2018, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. En pratique, on peut s'interroger sur le point de savoir si elle s'applique dès cette date, y compris aux contrats en cours, ou si elle ne s'applique que pour les CDD saisonniers ou d'usage conclus à compter de cette date.

Loi travail II



Délais de prescription concernant l'exécution du contrat de travail

Les délais de prescription, en matière d'exécution du contrat de travail ont été modifiés récemment par la loi de mars 2018 ratifiant les ordonnances Macron de septembre 2017

Thèmes	Contenus
Durée	2 ans
Références	<ul style="list-style-type: none">- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi- Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social
Début du délai de prescription	La prescription de 2 ans démarre à compter du jour : <ul style="list-style-type: none">- ou celui qui exerce une action en justice a connu les faits lui permettant d'exercer ;- ou bien le jour où celui qui exerce une action en justice aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir en justice.
Références légales	Article L 1471-1 modifié par l'article 11 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 <i>Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture.</i> <i>Les 2 premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L 1132-1, L 1152-1 et L 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L 1233-67, L 1234-20, L 1235-7, L 1237-14 et L 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L 1134-5</i>
Situations concernées	Sont notamment concernées les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none">- requalification d'un contrat CDD en CDI ;- modification du contrat de travail.
Application du délai de prescription	Conformément à l'article 40-II de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de ladite ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation



Date butoir du 23 septembre 2018 pour contester son licenciement

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont considérablement réduit les délais pour saisir le conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement.

En effet depuis cette date, l'action en justice pour contester son licenciement se prescrit par 12 mois (*au lieu de 24 mois auparavant*).

- Si la règle de procédure est simple à appliquer pour les licenciements notifiés à partir du 23 septembre 2017 ;
- Cette règle est plus complexe pour les licenciements notifiés avant le 23 septembre 2017.

En effet, les règles d'application de la loi dans le temps et les dispositions transitoires nécessitent de respecter deux règles cumulativement :

- la prescription de 2 ans à compter de la notification du licenciement ;
- le délai de 12 mois à compter du 23 septembre 2017.

En pratique, cela signifie que si un salarié a été licencié avant le 23 septembre 2017, il a jusqu'au 23 septembre 2018 pour contester la rupture de contrat de travail et ce même si son licenciement date de moins de 2 ans.

Zoom



Les zones touristiques internationales existantes

Après les annulations de plusieurs ZTI par le tribunal administratif, la création d'une nouvelle ZTI par arrêté et l'extension d'une autre par des arrêtés publiés au JO du 24 août 2018, quelles sont les ZTI existantes.

Ainsi, selon la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, lorsqu'un établissement de vente au détail mettant à disposition des biens et des services est situé dans une ZTI, l'employeur est alors en capacité d'octroyer le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Article L 3132-24

I.- Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les conditions prévues aux articles L 3132-25-3 et L 3132-25-4.

II.- Les zones touristiques internationales sont délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées, compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

III.- Trois ans après la délimitation d'une zone touristique internationale, le Gouvernement remet au Parlement une évaluation économique et sociale des pratiques d'ouverture des commerces qui se sont développées à la suite de cette délimitation.

IV.- Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article.

Les autorisations sont accordées en présence d'un accord collectif (*de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement, conclu à un niveau territorial*), ou à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum (*Article L 3132-25-3*).

L'accord doit fixer :

- les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ;
- les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical ;
- les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Les délégués syndicaux ont alors un rôle à jouer, puisqu'il leur revient de négocier l'accord collectif et les contreparties accordées aux salariés.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées en présence d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise (CSE) ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical.

La décision de l'employeur approuvée par référendum doit fixer :

- les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ;

- les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Dans ce cas, ce sont les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel qui sont consultés.

Que ce soit les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, ils devront s'assurer que l'employeur respecte ces obligations.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche (*Article L 3132-25-4*).

Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente (*Article L 3132-27*).

Le repos compensateur peut être accordé, soit collectivement, soit par roulement, dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Les ZTI à Paris	12 ZTI créées par arrêtés du 25 septembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> - ZTI dénommée <i>Champs-Élysées Montaigne</i> - ZTI dénommée <i>Haussmann</i> - ZTI dénommée <i>Le Marais</i> - ZTI dénommée <i>Les Halles</i> - ZTI dénommée <i>Maillot-Ternes</i> - ZTI dénommée <i>Montmartre</i> - ZTI dénommée <i>Olympiades</i> - ZTI dénommée <i>Rennes - Saint-Sulpice</i> - ZTI dénommée <i>Saint-Emilion Bibliothèque</i> - ZTI dénommée <i>Saint-Honoré - Vendôme</i> - ZTI dénommée <i>Saint-Germain</i> - ZTI dénommée <i>Beaugrenelle</i>
	3 ZTI annulées par jugements du TA	<ul style="list-style-type: none"> - ZTI dénommée <i>Maillot-Ternes</i> (annulée par jugement du TA de Paris du 19 avril 2018); - ZTI dénommée <i>Olympiades</i> (annulée par jugement du TA de Paris du 13 février 2018); - ZTI dénommée <i>Saint-Emilion Bibliothèque</i> (annulée par jugement du TA de Paris du 19 avril 2018)
	1 ZTI étendue par arrêté du 23 août 2018	La ZTI <i>Champs-Élysées Montaigne</i> a été étendue par un arrêté du 23 août 2018
Les ZTI de Province	6 ZTI par arrêtés du 5 février 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Sur la commune de <i>Cannes</i> - Sur la commune de <i>Deauville</i> - Sur la commune de <i>Nice</i> - Sur la commune de <i>Saint-Laurent-du-Var</i> - Sur la commune de <i>Cagnes-sur-Mer</i> - Sur la commune de <i>Serris Val-d'Europe</i>
	3 ZTI par arrêtés du 25 juillet 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Sur la commune de <i>Dijon</i> - Sur la commune de <i>La Baule</i> - Sur la commune de <i>Antibes</i>
	1 ZTI annulée par jugement du tribunal administratif	Sur la commune de <i>Dijon</i> (annulée par jugement du TA de Paris du 19 avril 2018)

Jurisprudence

Une clause de mobilité sur tout le territoire français est licite

Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-25242

En l'espèce, une salariée est engagée le 2 mai 2006 en qualité d'attaché commercial. Elle est par la suite promue au poste de coordinatrice direction commerciale par avenant à son contrat de travail du 26 décembre 2011 contenant une clause de mobilité.

A compter de 2012, le service commercial France a été implanté à Troyes, à l'exception de la salariée. Le 22 janvier 2014, l'employeur informe cette dernière, à son retour de congé maternité, de sa décision de transférer son poste du site de Saint-Chamond vers celui de Troyes à compter du 5 mai 2014.

Ayant été licenciée pour avoir refusé cette mutation, la salariée saisit la juridiction prud'homale estimant sa clause de mobilité non licite.

Dans son arrêt du 2 septembre 2016, la Cour d'appel de Lyon donne raison à la salariée, estimant que la clause de mobilité doit être considérée comme nulle, au motif qu'*une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail de la salariée, ne pouvait lui permettre de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application ce qui l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle à cet égard.*

Mais la Cour de cassation ne partage pas le même avis, indiquant que la cour d'appel ne pouvait prononcer la nullité d'une clause de mobilité qui *définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.*

Ainsi, la clause de mobilité permet à l'employeur de se réserver la possibilité de modifier le lieu de travail du salarié et cela sans son accord :

- la mutation du salarié = modification des modalités d'exécution du contrat de travail ;
- le refus du salarié = sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

On peut dénombrer 7 conditions de validité à respecter :

- Sur le contrat de travail : la clause doit être expressément indiquée sur le contrat de travail (*sauf dispositions conventionnelles contraires*).
- La zone géographique précise : la clause doit préciser la zone géographique de mobilité en sachant qu'aucune disposition légale ne limite la distance ou l'éloignement qui peut être imposé au salarié. Le salarié peut donc voir sa clause de mobilité porter sur un département, une région, toute la France, et pourquoi pas sur plusieurs pays.
- Le respect de la convention collective : avant d'insérer une telle clause dans un contrat de travail, l'employeur doit veiller au respect des procédures prévues par la convention collective dont il dépend.
- Un changement unilatéral impossible : l'employeur ne peut sans l'accord du salarié modifier la zone géographique concernée par la clause. Cette modification unilatérale serait alors interprétée comme la modification du contrat de travail sans l'accord du salarié, qui pourrait conduire par exemple à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.
- Rupture automatique du contrat : l'employeur ne peut en aucun cas prévoir la rupture automatique du contrat en cas de refus du salarié de se soumettre à cette clause de son contrat de travail (*Cass. Soc., 19 mai 2004 : n° 02-43252 D*)

- Clause conforme aux intérêts légitimes de l'entreprise : elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et être proportionnée au but recherché et aux activités du salarié. Dans le cas contraire, le salarié serait en droit de refuser la mutation.
- Un délai de prévenance doit être respecté : si la convention collective en prévoit un bien entendu, sachant qu'il n'existe pas de délai minimum légal.



A savoir : *une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national est licite puisqu'elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée*

Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-27.922 FS-PB, H. c/ B.

Lorsque l'employeur fait l'objet d'une procédure collective et que des licenciements pour motif économique sont prononcés, en vertu d'une autorisation donnée par le juge commissaire ou par le tribunal, selon le cas, les salariés licenciés ne peuvent contester devant la juridiction prud'homale la cause économique de la rupture de leur contrat et par-là l'existence d'une cause réelle et sérieuse, dès lors que cette décision d'autorisation est régulière et qu'elle est devenue définitive (*Cass. Soc., 9 juillet 1996 : n° 93-41.877 P*).

Cette interdiction, qui se justifie par les vérifications que doit effectuer le tribunal ou le juge commissaire avant d'autoriser des licenciements, ne peut cependant être invoquée lorsqu'il est établi que la décision d'autorisation a été obtenue par fraude, par exemple, lorsqu'il est prouvé que le salarié dont le poste devait être supprimé a été immédiatement remplacé par un nouveau salarié (*Cass. Soc., 27 octobre 1998 : n° 95-42.220 PBR ; Cass. Soc., 8 décembre 2004 : n° 02-44.045 F-PB*).

En l'espèce, les salariés, licenciés au cours de la période d'observation en vertu d'une ordonnance régulière du juge commissaire, soutenaient que cette autorisation avait été obtenue de manière frauduleuse, le dirigeant social, condamné par la suite pour banqueroute, ayant provoqué la déconfiture de l'entreprise en décidant de cesser son activité pour transférer ses actifs à une autre société dans laquelle il avait des intérêts, rendant ainsi leur licenciement inévitable, en dissimulant cette situation au juge commissaire pour obtenir son autorisation.

Au lieu de vérifier si ces agissements étaient de nature à caractériser une fraude de l'employeur ayant entraîné l'autorisation de licenciement, la cour d'appel s'était bornée à opposer à la contestation de la cause du licenciement qu'elle n'était pas recevable en présence d'une autorisation régulière et définitive de licenciement donnée par le juge commissaire. Cette motivation, qui méconnaissait les effets d'une fraude éventuelle, ne pouvait être suivie.

On peut évidemment s'interroger sur la caractérisation ici d'une fraude qui aurait déterminé l'autorisation de licenciement car la connaissance par le juge commissaire des détournements commis par le dirigeant social ne l'aurait probablement pas empêché d'autoriser des licenciements rendus nécessaires par la situation de l'entreprise. Mais en tout état de cause, cette vérification devait être faite.



A savoir : *le salarié licencié en vertu d'une autorisation par ordonnance du juge commissaire est recevable à contester la cause économique de son licenciement lorsqu'il prouve que cette autorisation résulte d'une fraude*