

1<sup>er</sup> au 15 octobre 2018

<b>Textes</b>	
<b>Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</b>	<i>Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</i>
<b>Salariés : fin des cotisations salariales d'assurance chômage</b>	<i>Article 8-VI de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018</i>
<b>Loi asile et immigration : embauche de travailleurs étrangers</b>	<i>Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie</i>
<b>Le droit à l'erreur sociale</b>	<i>Article 18 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance</i>
<b>Loi avenir professionnel</b>	
<b>Echéancier des décrets d'application de la loi sur l'avenir professionnel</b>	
<b>Zoom</b>	
<b>Démission ou rupture conventionnelle</b>	
<b>Jurisprudence</b>	
<b>Une clause de mobilité sur tout le territoire français est licite</b>	<i>Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-25242</i>
<b>Coiffure : calcul de l'ancienneté pour l'attribution de la prime d'ancienneté</b>	<i>Cass. Soc., 28 juin 2018 : n° 16-28.511 FS-PB</i>
<b>Indemnité de licenciement : le plafond s'applique sans prorata en cas de travail à temps partiel</b>	<i>Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-11.102 FS-PB, Sté Dassault aviation c/ M.</i>
<b>Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement</b>	<i>Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-27.922 FS-PB, H. c/ B.</i>
<b>Rupture conventionnelle : remise d'un exemplaire de la convention au salarié</b>	<i>Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-19.860 F-D, P. c/ SAS Rex Rotary</i>



# Textes



## Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

### 1) Délivrance automatique d'une attestation mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle

Une attestation mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle est délivrée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés listés ci-dessous :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires d'emplois réservés (*article L 242-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre*) :
  - les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
  - les victimes civiles de guerre ;
  - les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
  - les victimes d'un acte de terrorisme... ;
- les bénéficiaires d'emplois réservés (*mentionnés aux articles L 241-3 et L 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre*) : orphelins de guerre et pupilles de la Nation, ...
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

### 2) Information systématisée des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de leurs droits

Toute décision prise en application de l'article L 5212-13 comporte la mention des droits dont son bénéficiaire peut se prévaloir pour l'insertion professionnelle au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, toute décision d'attribution de la carte *mobilité inclusion* portant la *mention invalidité* précise à son titulaire qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les autorités ou organismes qui délivrent les décisions ou attestations sont, selon le cas :

- le ministre de la Défense, ou le ministre de l'Intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale ;
- la caisse d'assurance maladie des travailleurs salariés ;

- la mutualité sociale agricole.

### 3) Prolongation des effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé du fait d'une demande de renouvellement

Toute demande de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), formée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de cette qualité délivrée au titre de la précédente décision par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) jusqu'à ce qu'il soit statué à nouveau sur son renouvellement.

Le bénéfice de cette prorogation demeure acquis indépendamment du sort de la demande en cours d'instruction.



#### Salariés : fin des cotisations salariales d'assurance chômage

Article 8-VI de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

**Principe :** les cotisations salariales pour l'assurance chômage des employés du privé disparaissent au 1<sup>er</sup> octobre 2018. Cela va donc se traduire sur les bulletins de salaire par une hausse du salaire net touché à la fin du mois

Les salariés du privé constateront sur leur fiche de paie d'octobre 2018 la suppression des cotisations salariales pour l'assurance chômage. Ces cotisations étaient déjà passées de 2,4 % à 0,95 % du traitement en début d'année. L'augmentation du salaire effectivement perçu sera donc plus importante fin octobre que fin janvier : c'est par exemple une hausse de salaire net de 258 € par an pour une personne au Smic.

Il ne reste plus dorénavant que la part supportée par l'employeur d'environ 4 %.

**Remarque :** en janvier 2018, la baisse des cotisations salariales pour l'assurance chômage prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 avait été contrebalancée par une hausse de 1,7 point de la CSG sur l'ensemble des revenus. Dans le même temps, la cotisation pour l'assurance maladie avait été supprimée

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la CSG a été augmentée de 1,7 point, tandis que la cotisation salariale maladie de 0,75 % a été supprimée et que la cotisation chômage a été réduite de 2,4 à 0,95 % (soit 1,45 point de moins). Puis, le 1<sup>er</sup> octobre, la cotisation salariale chômage a été totalement supprimée.

Le salarié bénéficie à plein de la baisse des cotisations tandis qu'il partage la hausse de la CSG avec les retraités et les bénéficiaires de revenus du capital.

#### Cotisations de Sécurité sociale

Contribution	Assiette	Taux part employeur	Taux part salariale	Total
CSG	98,25 % du salaire jusqu'à 4 PSS et 100 % au-delà		9,2 %	9,2 %
CRDS	98,25 % du salaire jusqu'à 4 PSS et 100 % au-delà		0,50 %	0,50 %
Contribution solidarité autonomie	Salaire total	0,30 %		0,30 %
Assurance maladie	Salaire total	13 %		13 %

Assurance vieillesse plafonnée	Jusqu'à 1 fois le PSS	8,55%	6,90 %	15,45 %
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaire total	1,90 %	0,40 %	2,30 %
Allocations familiales	Salaire total	3,45 %		3,45 %
Accident du travail	Salaire total	Variable selon l'activité		Variable
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,10 %		0,10 %
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Au-delà de 1 fois le PSS	0,50 %		0,50 %
Cotisation chômage	Jusqu'à 4 PSS	4,05 %		4,05 %
Cotisation AGS	Jusqu'à 4 PSS	0,15 %		0,15 %



## Loi asile et immigration : embauche de travailleurs étrangers

Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie

L'emploi de travailleurs étrangers répond à des règles spécifiques qui sont en évolution constante compte-tenu de la conjoncture.

Emploi de travailleurs étrangers : quelques rappels : lorsque le candidat au poste est un ressortissant de l'Union Européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE), son embauche s'alignera à celle d'un ressortissant Français compte-tenu de la libre circulation de séjour et de travail sur le territoire français.

A défaut, il devra disposer d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail ou d'une autorisation de travail complémentaire à son titre de séjour.

Certains titres de séjour valent automatiquement autorisation de travail (le décret 2016-1456 du 28 octobre 2016 donne la liste de l'ensemble des titres valant autorisation de travail comme la carte de résident longue durée, la carte de séjour temporaire « vie privée et familiale », etc.) et d'autres non.

L'employeur doit procéder à l'authentification du titre auprès de la préfecture du lieu d'embauche (ou du Préfet de police de Paris, au minimum 2 jours ouvrables avant le début du contrat).

En l'absence d'autorisation de travail, il faudra distinguer si l'étranger réside ou non en France. S'il est bien résident mais que son titre ne l'autorise pas à travailler, il lui faudra obtenir un changement de statut auprès de la préfecture. Dans le cas où le travailleur n'est pas résident en France, l'employeur doit suivre la procédure d'introduction, plus longue et plus complexe qui nécessite de constituer un dossier spécifique puis une demande préalable à la DIRECCTE.

La loi Asile et Immigration est venue modifier et réviser plusieurs titres de séjour afin de renforcer l'attractivité du territoire Français et d'améliorer l'accueil des compétences étrangères.

<b>Extension des bénéficiaires de la carte de séjour passeport talent</b>	Ce titre de séjour autorisant le travail est désormais étendu à davantage de bénéficiaires (étranger recruté dans une entreprise innovante, chercheur relevant d'un programme de l'UE...)
<b>Nouveautés pour les étudiants étrangers</b>	2 nouveaux titres de séjour sont créés pour certains étudiants (relevant d'un programme de l'UE, d'une convention entre établissements situés dans au moins deux États membres de l'UE...). Par ailleurs l'autorisation provisoire de séjour (APS) est supprimée et remplacée par un titre de séjour temporaire recherche d'emploi ou création d'entreprise réservé à certains étrangers ayant

	obtenu en principe un master et souhaitant compléter leur formation par une première expérience ou justifiant d'un projet de création d'entreprise
<b>Un titre de séjour de droit pour les mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance</b>	Pour en bénéficier, ces mineurs devront pouvoir justifier d'un contrat par alternance ( <i>apprentissage ou contrat de professionnalisation</i> )
<b>Un titre de séjour unique pour les travailleurs</b>	La loi prévoit la possibilité pour le Gouvernement de créer un titre de séjour unique pour tous les titres portant la mention <i>salarié</i> et <i>travailleur temporaire</i> afin de simplifier le régime des autorisations de travail
<b>Une carte de séjour pour les apatrides</b>	Ce titre autorisera le travail et pourra être valable 4 ans maximum. La loi Asile et Immigration est également venue modifier les délais de demande d'autorisation de travail des demandeurs d'asile
	Auparavant, le demandeur d'asile devait attendre 9 mois avant de formuler une demande d'autorisation de travail. Désormais, il pourra le faire dans un délai de 6 mois
	L'autorisation sera réputée acquise au bout de 2 mois si l'administration n'a pas statué



### **Le droit à l'erreur sociale**

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

**Principe :** *cette loi a pour objectif annoncé d'améliorer les relations entre les usagers et l'administration en permettant aux administrés de se mettre en conformité avec le droit sans être automatiquement pénalisé par une sanction*

Toute personne morale ou physique ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet d'une sanction si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après y avoir été invitée par l'administration.

Ce droit à l'erreur concerne l'ensemble des démarches administratives.

S'agissant des personnes physiques, cela peut par exemple concerner des erreurs portées sur une déclaration fiscale, ou des déclarations incomplètes, mais également des erreurs commises dans le cadre d'informations communiquées aux CAF, aux caisses d'assurance vieillesse etc.

Ce droit à l'erreur est soumis à une condition de bonne foi ou/et absence de fraude de l'administré. Est considérée comme mauvaise foi toute personne physique ou morale ayant délibérément méconnu une règle applicable à sa situation. En d'autres termes, l'erreur doit être involontaire.

En cas de fraude ou de mauvaise foi, les sanctions pécuniaires pourront toujours être prononcées et ce sans même que le contrevenant n'ait été invité à régulariser sa situation.

La charge de la preuve est inversée. En effet, la preuve de la mauvaise foi et/ou de la fraude incombe à l'administration.

Il est à noter que la présomption de bonne foi tombe en cas du renouvellement d'une erreur dans l'application d'une même règle. Les erreurs répétées pourront donc être considérées comme étant intentionnelles.

Ce droit à régularisation recouvre un champ d'application large qui comporte toutefois certaines limites. Notamment, le droit à l'erreur ne s'applique pas :

- aux sanctions relevant du droit européen ou prévues dans un contrat,
- aux sanctions prononcées en cas de méconnaissance des règles préservant directement la santé publique, et la sécurité des personnes des biens ou de l'environnement,
- aux sanctions prononcées par les autorités de régulation à l'égard des professionnels soumis à leur contrôle.

De même, les retards et omissions de déclaration dans les délais prescrits ne relèvent pas en principe du domaine du droit à l'erreur.

L'utilisateur peut rectifier son erreur. La sanction pécuniaire ou la privation d'un droit ou d'une prestation ne s'applique pas automatiquement en cas de première erreur. Les intérêts de retard peuvent être réduits (*sous conditions*) jusqu'à 50 %.

Cette absence de sanction pécuniaire suppose cependant que la personne régularise sa situation, soit spontanément, soit après y avoir été invitée par l'administration.

La loi du 10 août 2018 consacre un droit à l'erreur dans le champ du droit social.

Cependant, les erreurs grossières ou qui témoignent d'une négligence grave, ne peuvent, par nature, être commises de bonne foi et sont dès lors exclues du bénéfice du droit à l'erreur. Tel est le cas du défaut de transmission par l'employeur de la DSN qui constitue une forme de travail dissimulé et révèle, à tout le moins, une négligence d'une particulière gravité.

Il en est de même du chef d'entreprise qui n'a pas effectué la déclaration préalable à l'embauche d'un nouveau salarié. Cet employeur ne pourra pas bénéficier du droit à l'erreur car une telle omission empêche le nouveau salarié de bénéficier d'une couverture sociale et relève, dès lors, des cas de travail dissimulé.

Ce droit à régularisation concerne l'administration dans son ensemble : État, collectivités locales, EPA, organismes chargés d'une mission de service public dont les organismes de sécurité sociale. Seule est visée la sanction administrative.

Sous réserve de l'absence de poursuites pénales, la loi du 10 août 2018 modifiant l'article L.8115-1 du code du travail ouvre la possibilité pour la DIRECCTE d'adresser un simple avertissement au lieu d'infliger une amende administrative à l'encontre de l'employeur ne respectant pas :

- les durées maximales de travail,
- les temps minimaux de repos,
- l'obligation d'établir un décompte de la durée du travail,
- le SMIC, ou le salaire minimum conventionnel,
- les règles d'hygiène, de restauration et d'hébergement des travailleurs,
- les prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et de génie civil pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement.

La DIRECCTE doit prendre en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur (*notamment la bonne foi*), ainsi que ses ressources et ses charges.

En réalité, cette disposition qui permet d'adresser une sorte de simple *rappel à la loi* au lieu d'une amende confirme une pratique de l'Inspection du travail.

Elle crée une sanction non-pécuniaire, devant permettre de traiter les situations de méconnaissance de certaines règles par un employeur considéré de bonne foi.

Cette possibilité laissée à l'administration d'adresser un avertissement au lieu d'infliger une amende ne s'applique pas en cas d'infractions aux règles de sécurité au travail (*exemple : en cas de non-respect d'un arrêt de chantier*).

L'avertissement notifié par la DIRECCTE peut être contesté devant le Tribunal administratif dans les mêmes conditions qu'une amende administrative.

Si un nouveau manquement de même nature survient dans un délai d'1 an après le prononcé d'un avertissement, l'employeur est passible d'une amende administrative dont le plafond est majoré à 50%.

# Loi avenir professionnel



## Échéancier des décrets d'application de la loi sur l'avenir professionnel

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

Articles	Base légale	Objet	Objectif initial de publication / Décrets publiés / Observations
Article 1 <sup>er</sup> , I, 3 <sup>o</sup>	Article L 6323-4	Conditions permettant à la caisse nationale de l'assurance-maladie, chargée de la gestion du compte professionnel de prévention, de financer les abondements du compte en droits supplémentaires pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte	Novembre 2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 3 <sup>o</sup>	Article L 6323-4	Conditions permettant aux organismes chargés de la gestion de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article L 221-1 du code de la sécurité sociale, de financer les abondements du compte en droits supplémentaires pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte	Novembre 2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 3 <sup>o</sup>	Article L 6323-4,	Conditions dans lesquelles les sommes correspondant à l'alimentation supplémentaire du CPF par les financeurs sont versées à l'organisme mentionné à l'article L 6333-1	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 5 <sup>o</sup>	Article L 6323-6, II,	Conditions d'éligibilité au CPF de certaines actions de formation, des bilans de compétences mentionnés au 2 <sup>o</sup> du même article L 6313-1 et de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 10 <sup>o</sup>	Article L 6323-11	Valeur et montant, exprimés en euros, du plafond du compte du salarié ayant effectué une durée du travail > ou = à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 10 <sup>o</sup>	Article L 6323-11	Montant de la majoration alimentant le compte d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 10 <sup>o</sup>	Article L 6323-11	Conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 10 <sup>o</sup>	Article L 6323-11	Actualisation annuelle des droits à l'alimentation annuelle du CPF et des plafonds mentionnés au présent article ainsi qu'aux articles L 6323-11-1, L 6323-27 et L 6323-34	2021
Article 1 <sup>er</sup> , I, 11 <sup>o</sup>	Article L 6323-11-1	Montant annuel et plafond, exprimés en euros, supérieurs au montant et au plafond mentionnés à l'article L 6323-11	30/11/2018



Article 1 <sup>er</sup> , I, 14 <sup>o</sup> , a)	Article L 6323-13	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, conditions d'inscription de l'abondement au compte du salarié n'ayant pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L 6315-1, des entretiens prévus au même article L 6315 1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L 6321-2	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 14 <sup>o</sup> , a)	Article L 6323-13	Montant de la somme, qui ne peut excéder 6 fois le montant annuel mentionné à l'article L 6323-11, versée par l'entreprise d'au moins 50 salariés au titre de la formation professionnelle	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 18 <sup>o</sup>	Article L6323-17	Délais de notification de la réponse de l'employeur à la demande d'autorisation d'absence formulée par le salarié souhaitant suivre une formation financée dans le cadre du compte personnel de formation et suivie en tout en partie pendant le temps de travail	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 19 <sup>o</sup>	Article L 6323-17-2, I,	Ancienneté minimale en qualité de salarié pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 19 <sup>o</sup>	Article L 6323-17-2, II	Modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 19 <sup>o</sup>	Article L 6323-17-2, II	Règles de création et d'alimentation du système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L 6323-17-6	Octobre 2019
Article 1 <sup>er</sup> , I, 19 <sup>o</sup>	Article L 6323-17-5	Rémunération minimale à laquelle le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 19 <sup>o</sup>	Article L 6323-17-5	Modalités selon lesquelles cette rémunération est versée, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 19 <sup>o</sup>	Article L 6323-17-6	Modalités d'application de l'article L 6323-17-6 relatif à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 20 <sup>o</sup>	Article L 6323-20	Modalités de réalisation des prises en charges des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 25 <sup>o</sup>	Article L 6323-24-1	Conditions d'application de la section 3 relative à la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 28 <sup>o</sup> , a)	Article L 6323-27	Valeur du plafond et du montant annuel, exprimés en euros, du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 37 <sup>o</sup>	Article L 6323-36	Montant et taux de la contribution versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail à l'organisme collecteur paritaire agréé	31/10/2018
Article 1 <sup>er</sup> , I, 41 <sup>o</sup>	Article L 6323-42	Condition d'application de la section 5 relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , II	Article L 6333-5	Conditions selon lesquelles la Caisse des dépôts et consignations rend compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , II	Article L 6333-8	Conditions d'application du chapitre III du titre III du livre III de la 6 <sup>ème</sup> partie du code du travail, relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations	30/11/2018

Article 1 <sup>er</sup> , III	Article L 6111-7	Conditions de mise en œuvre d'un système d'information national, géré par la Caisse des dépôts et consignations, concernant les informations relatives à l'offre de formation	30/11/2018
Article 1 <sup>er</sup> , VII, B		Conditions de la dévolution des biens des organismes paritaires agréés en application de l'article L 6333-1 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi	14/12/2018
Article 1 <sup>er</sup> , VIII		Modalités de conversion en euros des heures acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018	31/10/2018
Article 3, I, 2 <sup>o</sup>	Article L 6111-6	Modalités selon lesquelles les institutions, organismes et opérateurs chargés du conseil en évolution professionnelle assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu	31/10/2018
Article 3, I, 3 <sup>o</sup>	Article L 6111-6-1	Conditions selon lesquelles les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle qui ne partagent pas les données relatives à leur activité de conseil dans les conditions prévues à l'article L 6353-10 perdent le bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L 6111-6	14/12/2018
Article 4, II, 2 <sup>o</sup>	Article L 6313-2	Modalités d'application de la possibilité de réaliser une action de formation en tout ou partie à distance ou en situation de travail	15/11/2018
Article 4, II, 5 <sup>o</sup>	Article L 6313-8	Conditions d'application du chapitre III du titre I <sup>er</sup> du livre III de la 6 <sup>ème</sup> partie du même code relatif aux catégories d'actions de formation	15/11/2018
Article 6, I, 2 <sup>o</sup>	Article L 6316-1	Critères de certification des prestataires mentionnés à l'article L 6351-1 financés par un opérateur de compétences, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi et par l'institution mentionnée à l'article L 5214-1	2019
Article 6, I, 3 <sup>o</sup>	Article L 6316-3	Référentiel national fixant les indicateurs d'appréciation des critères mentionnés à l'article L 6316-1 ainsi que les modalités d'audit associées qui doivent être mises en œuvre	2019
Article 6, I, 3 <sup>o</sup>	Article L 6316-5	Modalités d'application du chapitre VI du titre I <sup>er</sup> du livre III de la 6 <sup>ème</sup> partie du code du travail relatif à la qualité des actions de formation professionnelle	Mars 2019
Article 7	Article L 5547-3, code des transports	Autorité administrative compétente pour agréer un organisme de formation en vue de l'obtention ou du renouvellement des titres de la formation professionnelle maritime	Février 2019
Article 7	Article L 5547-4, code des transports	Conditions de délivrance de la décision d'agrément d'un organisme de formation professionnelle maritime	Février 2019
Article 7	Article L 5547-5, code des transports	Conditions de suspension et de retrait de l'agrément prévu au I de l'article L. 5547-3	Février 2019
Article 7	Article L 5547-9, code des transports	Modalités d'application de la section 3 du chapitre VII du titre IV du livre V de la 5 <sup>ème</sup> partie du code des transports relative aux agréments des organismes de formation professionnelle maritime	Février 2019
Article 8, I, 3 <sup>o</sup> , d)	Article L 6321-6	Modalités d'application des exceptions au maintien par l'entreprise de la rémunération pendant le déroulement des actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L 6321-2	14/12/2018

Article 9, I, 3°	Article L 6422-1	Délai et modalités selon lesquels l'employeur peut refuser pour raison de service une autorisation d'absence pour suivre une formation sur le temps de travail	Janvier 2019
Article 9, I, 3°	Article L 6422-2	Niveau de qualification des salariés en-dessous duquel la durée de l'autorisation d'absence pour formation peut être augmentée par convention ou accord collectif	Janvier 2019
Article 9, I, 5°	Article L 6422-4	Frais de procédure et d'accompagnement permettant de faire valider les acquis de l'expérience	Janvier 2019
Article 9, I, 5°	Article L 6422-5	Motifs de refus des demandes de prise en charge des frais de procédure et d'accompagnement	Janvier 2019
Article 11, I	.	Conditions dans lesquelles la visite d'information et de prévention mentionnée au 2 <sup>ème</sup> alinéa de l'article L 4624 1 du code du travail peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021	Janvier 2019
Article 11, II, 5°	Article L 6224-1	Conditions dans lesquelles le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration mentionnée à l'article L 6222-5, est déposé auprès de l'opérateur de compétences	2019
Article 11, II, 9°	Article L 6227-12	Modalités de mise en œuvre du chapitre IV du titre II relatif au dépôt du contrat	2019
Article 12		Conditions de mise en œuvre de l'expérimentation permettant, à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 et pour une durée de 3 ans, la réalisation d'actions de formation par apprentissage mentionnées à l'article L 6313 6 du code du travail dans des établissements pénitentiaires	2019
Article 13, II, 7°	Article L 6222-12-1	Modalités selon lesquelles les coûts de formation correspondants à un cycle de formation en apprentissage peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences	Janvier 2019
Article 13, III, 1°	Article L 3162-1	Activités permettant de déroger au fait que les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine	Novembre 2018
Article 13, VII	Article L 6223-8-1	Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à défaut d'une convention ou d'un accord collectif de branche	2019
Article 13, VII	Article L 6223-8-1	Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage pour les contrats conclus en application de l'article L 6227-1	Janvier 2019
Article 14	Article L 337-3-1, code de l'éducation	Modalités d'application de l'article 337-3-1 du code de l'éducation relatif à la classe de 3 <sup>ème</sup> prépa-métiers	14/12/2018
Article 16, 1°, b)	Article L 6222-18	Conditions de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti après respect d'un préavis ( <i>employeurs privés</i> )	14/12/2018
Article 16, 1°, b)	Article L6222-18, code du travail	Conditions de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti après respect d'un préavis ( <i>employeurs publics</i> )	14/12/2018
Article 18, I, 3°	Article L 6111-3	Modalités d'élaboration et de diffusion par la région de la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions	14/12/2018
Article 18, VII, A		Modalités d'application des droits à compensation des charges d'investissement et de fonctionnement transférées et définition des	14/12/2018

		modalités de répartition entre les collectivités bénéficiaires du droit à compensation des charges d'investissement transférées	
Article 18, VIII		Modalités selon lesquelles, à titre expérimental et pour une durée de 3 ans à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019, l'État peut mettre à la disposition des régions des agents exerçant dans les services et établissements relevant du ministre chargé de l'éducation nationale	14/12/2018
Article 24, II, 2°	Article L 6211-2	Modalités du contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires sur les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme	14/12/2018
Article 24, VI	Article L 6231-2	Conditions dans lesquelles les centres de formation peuvent confier certaines de leurs missions aux chambres consulaires	14/12/2018
Article 24, VI	Article L 6234-1	Mesures d'application du titre III du livre II de la 6 <sup>ème</sup> partie du code du travail relatif aux dispositions spécifiques applicables aux CFA	Février 2019
Article 24, VII, 12°	Article L 6353-1	Convention entre l'acheteur et l'organisme qui dispense les actions qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue	14/12/2018
Article 24, IX		Conditions du financement des CFA par l'établissement France compétences	Octobre 2019
Article 27, I, A, 2°	Article L 6243-1	Modalités d'application de l'aide de l'État versée à l'employeur dans le cadre des contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat	31/10/2018
Article 27, II	Article L 6222-38	Aménagements prévus à l'article L 6222-37 pour les personnes handicapées	14/12/2018
Article 28, II, 2°, b)	Article L 6324-2	Niveau de qualification visé par les actions de formation permettant la reconversion ou la promotion sociale ou professionnelle du salarié	30/11/2018
Article 28, II, 2°, e)	Article L 6324-6	Adaptations permettant à l'avenant au contrat de travail du salarié, qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, d'être adressé pour enregistrement à une chambre consulaire	30/11/2018
Article 28, VI		Modalités d'application de l'expérimentation, pour une durée de 3 ans à compter de la publication du présent décret, permettant que le contrat de professionnalisation puisse être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié	31/10/2018
Article 31, I	Article L 6113-1	Cadre national des certifications permettant la classification par niveau de qualification	30/11/2018
Article 31, I	Article L 6113-3	Composition, règles d'organisation et règles de fonctionnement des commissions professionnelles consultatives ministérielles	30/11/2018
Article 31, I	Article L 6113-3	Modalités de la consultation spécifique avec les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel sur les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle	Février 2019
Article 31, I	Article L 6113-5, II	Modalités d'enregistrement des titres, diplômes et certificats, ainsi que les conditions simplifiées d'enregistrement des certifications	30/11/2018

		professionnelles portant sur des métiers et compétences identifiées par la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle comme particulièrement en évolution ou en émergence	
Article 31, I	Article L 6113-8	Modalités de communication des informations relatives aux titulaires des certifications délivrées au système d'information du compte personnel de formation prévu au II de l'article L 6323-8 par les ministères et organismes certificateurs	30/11/2018
Article 31, I	Article L 6113-8	Conditions dans lesquelles la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle vérifie les conditions d'honorabilité professionnelle des organismes certificateurs et s'assure qu'ils ne poursuivent pas des buts autres que ceux liés à la certification professionnelle	30/11/2018
Article 31, I	Article L 6113-10	Modalités d'application du chapitre III du titre I <sup>er</sup> du livre I <sup>er</sup> de la 6 <sup>ème</sup> partie du code du travail relatif à la certification professionnelle	30/11/2018
Article 34, II, 4 <sup>o</sup>	Article L 6121-5	Conditions dans lesquelles les prestataires mentionnés à l'article L 6351-1 informent Pôle emploi ainsi que les missions locales et les Capemploi de l'entrée effective en formation, de l'interruption et de la sortie effective d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi ou bénéficiant d'un accompagnement personnalisé au sein des structures mentionnées au présent article	14/12/2018
Article 36, II au IV	Article L 2272-2	Décret modifiant les modalités de fonctionnement de la CNNC afin d'intégrer l'emploi et la formation professionnelle	14/12/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-5, 1 <sup>o</sup>	Modalités du versement par France compétences aux opérateurs de compétences mentionnés à l'article L 6332-1, des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation au titre de la péréquation interbranche ainsi que d'assurer le financement de l'aide au permis de conduire	30/11/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-5, 2 <sup>o</sup>	Critères du versement par France compétences aux régions des fonds pour le financement des centres de formation des apprentis, au titre de la péréquation territoriale prévue par l'article L 6211-3	1/10/2019
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-5, 3 <sup>o</sup>	Conditions dans lesquelles France compétences assure la répartition et le versement des fonds mentionnés aux articles L 6132-2, L 6133-2 et L 6134-2, en fonction des effectifs et des catégories de public, à la Caisse des dépôts et consignations, à l'État et aux opérateurs de compétences	30/11/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-5, 4 <sup>o</sup>	Modalités d'organisation et de financement du conseil en évolution professionnelle à destination de l'ensemble des actifs occupés, hors agents publics, par France compétences	30/11/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-5, 5 <sup>o</sup> bis	Modalités de versement aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L 6323-17-6 des fonds pour le financement de projets de transition professionnelle	30/11/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-7	Composition et fonctionnement du conseil d'administration de France compétences	30/11/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L6123-9, code du travail	Règles relatives aux relations collectives de travail s'appliquant à tous les agents de l'institution nationale	30/11/2018
Article 36, V, 6 <sup>o</sup>	Article L 6123-12	Recettes de France compétences et modalités d'affectation	30/11/2018

Article 36, V, 6°	Article L 6123-13	Niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage	2019
Article 36, V, 6°	Article L 6123-14	Modalités d'application de la section 3 relative à France compétences	30/11/2018
Article 37, I	Article L 6131-3	Dispositions d'application du chapitre relatif au financement de la formation professionnelle du titre III du Livre I <sup>er</sup> de la 6 <sup>ème</sup> partie du code du travail, notamment l'organisation, les modalités et les critères d'affectation ainsi que les modalités et conditions de recouvrement des différentes contributions	Février 2019
Article 37, II, 1°	Article L 6241-2	Conditions pour une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, de déduire d'une fraction de la taxe d'apprentissage le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce service, sous réserve d'un plafonnement	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Article 37, II, 1°		Conditions pour une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, de déduire d'une fraction de la taxe d'apprentissage les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, sous réserve d'un plafonnement	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Article 37, II, 4°	Article L 6241-5	Niveau d'activité permettant aux organismes de figurer sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle	2019
Article 37, V	Article L 6331-6	Contrats ne donnant pas lieu au versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation	14/12/2018
Article 37, V	Article L 6331-7	Modalités de calcul des réductions de versement pour les employeurs qui atteignent ou dépassent, au titre d'une année, l'effectif de 11 salariés pour la première fois	Mars 2019
Article 38, I, 2°, c)	Article L 6331-41	Conditions selon lesquelles le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues aux articles L 6331-2 et L 6331-9 au titre du plan de formation et de la professionnalisation	14/12/2018
Article 38, I, 6°	Article L 6331-60	Modalités de constitution et de gestion de l'organisme créé en vue d'assurer la gestion particulière de la part de la contribution versée à l'opérateur de compétences. Dépenses spécifiques nécessaires à l'accessibilité à la formation des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur	14/12/2018
Article 38, III, 2°		Conditions selon lesquelles, par dérogation à l'article L 6331-41 du code du travail, au titre des salaires versés en 2019, le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L 6331-3	14/12/2018
Article 39, I, 2°	Article L 6332-1-1	Montant minimum des contributions gérées et nombre minimum d'entreprises couvertes permettant d'accorder l'agrément des opérateurs de compétences pour gérer ces contributions	14/12/2018
Article 39, I, 5°	Article L 6332-2	Contenu, périodicité et modalités d'évaluation des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre chaque opérateur de compétences et l'État	Janvier 2019
Article 39, I, 9°	Article L 6332-6	Conditions d'application de la section 1 du chapitre II relatif aux opérateurs de compétences	14/12/2018

Article 39, I, 11°	Article L 6332-9	Modalités selon lesquelles les fonds d'assurance-formation de non-salariés peuvent être créés au sein d'un opérateur de compétences mentionné à l'article L 6332-1-1	Janvier 2019
Article 39, I, 13°	Article L 6332-11-1	Modalités d'organisation et de fonctionnement de la section particulière d'un opérateur de compétences chargée de gérer la part de la collecte non affectée au financement du CPF des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle	Janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L 6332-14	Critères et montant des modulations pouvant intervenir sur les niveaux de prise en charge fixés par les branches	Janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L 6332-14	Date et délai de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations de France compétences mentionnées au 10° de l'article L 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge	Janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L 6332-14	Modalités de détermination de la prise en charge à défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations	Janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L 6332-14	Conditions selon lesquelles les frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration, sont pris en charge par l'opérateur de compétences	Janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L 6332-14	Plafonds mensuels et durées maximales dans lesquelles les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage sont pris en charge	Janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L 6332-14	Plafonds mensuels et durées maximales dans lesquelles les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage sont pris en charge	14/12/2018
Article 39, I, 16°	Article L 6332-15	Plafond en-dessous duquel les ressources prévues à l'article L 5422-9 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus	Mars 2019
Article 39, I, 19°	Article L 6332-17-1	Conditions d'application de la section 3 relative aux organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du CPF	Janvier 2019
Article 39, IV		Modalités du nouvel agrément délivré aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, pris au plus tard au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	14/12/2018
Article 41, II		Liste des informations relatives aux entreprises qui doivent être communiquées à France compétences et aux opérateurs de compétences par les organismes chargés du recouvrement de la contribution relative à la formation professionnelle	2020
Article 43, III, 9°	Article L 6523-7	Modalités particulières d'application de la présente partie, et notamment celles relatives aux dispositifs et au financement de la formation professionnelle et celles relatives aux opérateurs de compétences en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon	2019
Article 43, V		Modalités selon lesquelles, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019, pour l'application à Mayotte de l'article L 6331-3 du code du travail, est progressivement supprimé le plafond de la sécurité sociale en vigueur à Mayotte applicable au montant des rémunérations versées respectivement au titre des années 2018, 2019, 2020 et 2021 par l'employeur d'au	14/12/2018

		moins 11 salariés pour le calcul de sa participation au développement de la formation professionnelle	
Article 44, III, 1°, b)	Article 2, 4°, ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017	Conditions dans lesquelles, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes, de l'entretien professionnel prévu au statut, un abondement est inscrit à son compte ( <i>Article L 6323-13, code du travail</i> )	30/11/2018
Article 49, II	Article L 5422-1	Conditions de reconnaissance par la commission regroupant les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnée à l'article L 6323-17-6, du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle	Mars 2019
Article 51, I	Article L 5424-27	Mesures d'application de la section 4 relative à l'allocation des travailleurs indépendants, notamment les conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité auxquelles est subordonné le droit à l'allocation des travailleurs indépendants	Mars 2019
Article 51, I	Article L 5424-27	Montant de l'allocation, qui est forfaitaire, et sa durée d'attribution	Mars 2019
Article 51, III, 2°	Article L 173-1-4, code de la SS	Détermination du régime auquel incombe la charge de valider les périodes assimilées lorsque l'assuré a relevé successivement, alternativement ou simultanément de plusieurs régimes d'assurance vieillesse de base	Mars 2019
Article 51, IV	Article L 732-21, code rural et de la pêche maritime	Conditions dans lesquelles les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'allocation mentionnée à l'article L 5424-25 du code du travail sont prises en considération pour l'ouverture du droit à pension	Mars 2019
Article 53		Secteurs dans lesquels, à titre expérimental du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020, un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés	14/12/2018
Article 56, II	Article L 5422-20-1	Conditions d'application de la transmission par le Premier ministre aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés et au Parlement d'un document de cadrage préalablement aux négociations des accords mentionnés à l'article L 5422-20	<b>Décret n° 2018-791 du 14/09/2018</b>
Article 58		Modalités de l'expérimentation, pour une durée de 18 mois à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2019, et de son évaluation, sur le maintien de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L 5411 1 du code du travail subordonné 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	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
Article 59	Article L 5411-10	Modernisation de la définition de l'offre raisonnable d'emploi	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
Article 60	Articles L 5312-14, L 5411-10, L 5412-1, L 5412-2, L 5421-3, L 5426-9	Modernisation des règles de contrôle et de sanction des demandeurs d'emploi. Adaptation des dispositions réglementaires	1 <sup>er</sup> trimestre 2019



Article 64, II	Article L 1235-4	Délais et conditions de délivrance de la contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente et après mise en demeure, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
Article 67, I, 1 <sup>o</sup>	Article L 5212-1	Modalités de déclaration par les employeurs de l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 qu'ils emploient	Mars 2019
Article 67, I, 6 <sup>o</sup> , c)	Article L 5212-7	Modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés à l'article L 5212-13 ( <i>employeurs privés</i> )	Mars 2019
Article 67, I, 6 <sup>o</sup> , c)		Modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés à l'article L 5212-13 ( <i>employeurs publics</i> )	Mars 2019
Article 67, I, 6 <sup>o</sup> , e)	Article L 5212-7-2	Modalités de prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 ( <i>employeurs privés</i> )	Mars 2019
Article 67, I, 6 <sup>o</sup> , e)		Modalités de prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 ( <i>employeurs publics</i> )	Mars 2019
Article 67, I, 7 <sup>o</sup>	Article L 5212-8	Mentions obligatoires et conditions d'agrément par l'autorité administrative des accords 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	Mars 2019
Article 67, I, 8 <sup>o</sup>	Article L 5212-9	Conditions du versement d'une contribution annuelle par tout employeur n'ayant pas satisfait à l'obligation mentionnée à l'article L 5212-2	Mars 2019
Article 67, I, 9 <sup>o</sup>		Emplois, exigeant des conditions d'aptitude particulières, permettant de moduler le montant de la contribution annuelle pour le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés	Mars 2019
Article 67, I, 12 <sup>o</sup>	Article L5212-10-1	Nature des dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous traitance ou de prestations de service, supportées directement par l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution ( <i>employeurs privés</i> )	Mars 2019
		Nature des dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous traitance ou de prestations de service, supportées directement par l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution ( <i>employeurs publics</i> )	Mars 2019
Article 67, III, B		Modalités transitoires, entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2024, de l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle, notamment 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	Mars 2019
Article 68, II		Conditions dans lesquelles le télétravail s'applique aux agents mentionnés à l'article L 323-2 du code du travail	Juin 2019

Article 72, I, 1°, b)	Article L 323-2	Délai de mise en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, qui ne peut excéder 3 ans ( <i>article L 5212-4</i> ), dont dispose tout employeur public qui occupe au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif	Mai 2019
Article 72, I, 2°, c)	Article L 323-5	Modalités selon lesquelles l'effort consenti par l'employeur en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi est pris en compte dans le calcul des effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Mai 2019
Article 72, I, 6°, f)	Article L 323-8-6-1, IV	Modalités selon lesquelles les dépenses mentionnées à l'article L 5212-10-1 peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	Mai 2019
Article 73, I	Article L 323-2	Modalités selon lesquelles les employeurs publics 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.	Mai 2019
Article 75, I, 2°	Article 98, loi n° 2005-102 du 11/02/2005	Pourcentage de la contribution exigible, ne pouvant excéder 90 %, permettant le calcul de la déduction mentionnée au 2 <sup>ème</sup> alinéa de l'article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005	Mai 2019
Article 76, III	Article L 5213-13-1	Proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés employés par les entreprises adaptées	14/12/2018
Article 76, VI	Article L 5213-19-1	Conditions d'application de la sous-section 3 relative aux entreprises adaptées et notamment les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et du contrôle des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L 5213-13 ainsi que leurs modalités de suspension ou de dénonciation ; les modalités de l'accompagnement spécifique mentionné à l'article L 5213-13-1 ; les modalités de détermination, d'attribution et de versement des aides financières de l'État mentionnées à l'article L 5213-19 et les règles de non cumul	14/12/2018
Article 77	Article 33, loi n° 2009-1436 du 24/11/2009	Date, au plus tard le 1 <sup>er</sup> septembre 2020, et conditions dans lesquelles l'acte signé par le chef d'établissement et la personne détenue précise les modalités selon lesquelles cette dernière bénéficie des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique prévues aux articles L 5132-1 à L 5132-17 du code du travail, ainsi que des dispositions relatives aux entreprises adaptées prévues aux articles L 5213 13 à L 5213 19 du code du travail	2020
Article 78, II		Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation, jusqu'au 31 décembre 2022, permettant aux entreprises adaptées d'accompagner des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises en recourant au CDD conclu en application du 1° de l'article L 1242 3 du code du travail ( <i>notamment le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée, le contenu de l'avenant au contrat conclu avec l'État ainsi que les conditions de son évaluation en vue de son éventuelle généralisation</i> )	1/11/2018
Article 79, II		Modalités de mise en œuvre de la possibilité, pour les entreprises adaptées et pour une durée de 4 ans à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, d'expérimenter la création d'entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises ( <i>notamment le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée ainsi que les conditions de l'évaluation en vue de son éventuelle généralisation</i> )	14/12/2018

Article 80, 3°	Article 47, II, loi n° 2005-102 du 11/02/2005	Définition de la charge disproportionnée que pourrait représenter pour l'organisme concerné la mise en œuvre de l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne	1/01/2019
Article 80, 6°	Article 47, V, loi n° 2005-102 du 11/02/2005	Règles relatives à l'accessibilité des personnes handicapées, modalités de mise en œuvre, qui peuvent différer selon le type de service de communication au public en ligne, les délais de mise en conformité des services de communication au public en ligne, qui ne peuvent excéder 3 ans, ainsi que les conditions dans lesquelles des contrôles sont effectués et des sanctions sont imposées et recouvrées en cas de non-respect des obligations	1/01/2019
Article 81, 3°	Article L 122-5-2	Modalités d'application de la communication par les personnes morales et les établissements autorisés à reproduire et à représenter une œuvre, sur demande, aux personnes atteintes d'une déficience qui les empêche de lire, aux auteurs et aux autres entités autorisées la liste et les formats disponibles des documents adaptés dont ils disposent ( <i>code la propriété intellectuelle</i> )	Novembre 2018
Article 83 V		Modalités d'application de l'expérimentation, pour une durée de 3 ans, permettant à l'État d'élargir les formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant, notamment les règles relatives aux conventions conclues entre les entreprises d'insertion par le travail indépendant et l'État ainsi que celles relatives aux aides financières dont elles peuvent bénéficier	14/12/2018
Article 88		Conditions d'application de l'expérimentation, pour une durée de 3 ans dans certaines régions, du 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 pouvant être conclu avec une collectivité territoriale	14/12/2018
Article 89	Article L 1262-6	Adaptations apportées aux conditions d'application de l'article L 1263-7 dont bénéficient les employeurs mentionnés au 1 <sup>er</sup> alinéa du présent article, notamment la nature des documents devant être traduits en langue française et leurs modalités de conservation sur le territoire national	14/12/2018
Article 90	Article L 1263-8	Nature des aménagements pouvant être accordés aux modalités selon lesquelles les obligations prévues aux I et II de l'article L 1262-2-1 et à l'article L 1263-7 sont satisfaites	14/12/2018
Article 101	Article L 719-10-1, code rural et	Délai dans lequel le chef d'entreprise forestière mise en cause en cas d'absence de déclaration préalable aux chantiers forestiers est invitée par l'autorité administrative à présenter ses observations	14/12/2018
Article 101	de la pêche maritime	Modalités d'application de l'article L 719-10-1 du code rural et de la pêche maritime	14/12/2018
Article 102, 1°	Article L 8224-3	Conditions d'affichage ou de diffusion de la décision pour une durée maximale d'1 an, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié ( <i>article 131-35 du code pénal</i> )	14/12/2018
Article 102, 2°	Article L 8224-5	Conditions d'affichage et de diffusion de la décision pour une durée maximale d'1 an, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié ( <i>article 131-39 du code pénal</i> )	14/12/2018
Article 103	Article L 8113-5-1	Agents de contrôles pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L 8211-1	14/12/2018
Article 103	Article L 8113-5-2	Agents de contrôles pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L 8211-1	14/12/2018

Article 103	Article L 8113-5-2	Conditions selon lesquelles le droit de communication, dont bénéficient les agents de contrôle pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal, peut porter sur des informations relatives à des personnes non identifiées	14/12/2018
Article 104, I	Article L 1142-8	Modalités et méthodologie selon lesquelles, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer	14/12/2018
Article 104, I	Article L 1142-9	Niveau des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en deçà duquel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial	14/12/2018
Article 104, I	Article L 1142-10	Niveau des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en deçà duquel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité	14/12/2018
Article 104, I	Article L 1142-10	Conditions dans lesquelles le montant de la pénalité financière en cas de non respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est fixé par l'autorité administrative	14/12/2018
Article 104, III, 1°	Article L 2242-8	Conditions dans lesquelles la pénalité en cas d'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également être appliquée en l'absence de publication des informations prévues à l'article L 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L 1142-9	14/12/2018
Article 104, X		Date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 104 I, au plus tard le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1 <sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés	14/12/2018
Article 104, XI		Date d'entrée en vigueur du II, et au plus tard le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	14/12/2018
Article 105, I	Article L 1153-5	Liste des services compétents en matière de harcèlement sexuel	Fin 2018
Article 105, IV		Date d'entrée en vigueur de l'article 105, et au plus tard le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	
Article 108, I	Article 51, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement	14/12/2018
Article 109, I	Article 72, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement	14/12/2018
Article 110, I	Article 62, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement	14/12/2018



# Zoom



## Démission ou rupture conventionnelle

Quelques soient les raisons qui peuvent être tant professionnelles que personnelles, un salarié peut envisager de ne pas de rester encore longtemps en poste chez son employeur. Mais, il ne sait pas comment mettre un terme à son contrat de travail : démission ou rupture conventionnelle.

### L'initiative de la rupture du contrat

Démission	Rupture conventionnelle
<p>La démission découle de la seule initiative du salarié (<i>article L 1231-1</i>). L'employeur n'intervient pas dans son choix, il ne doit pas pousser le salarié à démissionner.</p> <p>Démissionner doit être sa volonté.</p> <p>Cela implique donc que le salarié ne doit bien sûr pas demander l'accord de son employeur. De ce fait, il est complètement libre dans sa démarche et peut choisir le moment le plus opportun pour partir (<i>en respectant un certain temps de préavis</i>).</p> <p>Même si aucun formalisme n'est légalement défini, il est très fortement recommandé d'envoyer à son employeur une lettre de démission</p>	<p>La rupture conventionnelle doit nécessairement découler de la volonté commune de l'employeur et du salarié de mettre un terme à la relation qui les unit, à l'amiable, en signant une convention de rupture (<i>article L 1237-11</i>).</p> <p>Si le salarié est à l'origine de cette demande, il va devoir se montrer très persuasif et convaincant car son employeur doit impérativement adhérer au principe de mettre un terme amiable au CDI. La difficulté réside dans le fait de lui démontrer quel est son intérêt à lui.</p> <p>Si l'employeur ne souhaite pas rompre le contrat à l'amiable, le salarié n'aura d'autres choix que de démissionner ou rester dans l'entreprise</p>

### La date du départ

Démission	Rupture conventionnelle
<p>En cas de démission, le salarié doit respecter un préavis (<i>article L 1237-1</i>), sauf exceptions. L'existence et la durée du préavis sont fixées par le contrat de travail. A défaut, les dispositions légales s'appliquent ou la convention collective ou encore, l'accord d'entreprise de travail.</p>	<p>Dans le cas de la conclusion d'une rupture conventionnelle, le salarié n'a pas à respecter de préavis.</p> <p>La convention de rupture peut être établie dès que les parties le souhaitent et sous réserve d'avoir tenu un ou plusieurs entretiens. Toutefois, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate une fois la convention signée. En effet, la rupture ne deviendra définitive qu'une fois la convention de rupture homologuée par la DIRECCTE si le salarié n'est pas un représentant du personnel ou autorisée par l'inspecteur du travail si le salarié est protégé (<i>articles L 1237-14 et L 1237-15</i>). Au minimum 1 mois est, tout de même, nécessaire pour effectuer l'ensemble de la procédure.</p>

### L'indemnisation de fin de contrat

Démission	Rupture conventionnelle
<p>L'impact sur l'indemnisation à l'occasion et à la suite de la rupture du contrat de travail ne sont pas tout à fait identiques que le salarié démissionne ou qu'il mette un terme au contrat par une rupture conventionnelle.</p> <p>En revanche, les indemnités de chômage ne sont pas versées si le salarié quitte volontairement son emploi, ce qui est le cas s'il démissionne. Mais cette possibilité</p>	<p>Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, le salarié va percevoir une indemnité de rupture dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens précités. Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (<i>article L 1237-13</i>).</p>

sera ouverte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (*Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*). En effet, il sera possible de toucher le chômage suite à une démission, sous réserve de respecter des conditions très spécifiques.

Si le salarié souhaite démissionner en 2019 et toucher le chômage, il lui faudra (*article L 5422-1 version à venir au 1<sup>er</sup> janvier 2019*) :

- satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;
- poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- demander, avant de démissionner, un conseil en évolution professionnelle pour établir son projet de reconversion.

Une commission paritaire régionale devra nécessairement attester du caractère réel et sérieux de son projet. Toutefois, dans certains cas, considérés comme des démissions légitimes, le salarié peut dès à présent percevoir une indemnisation par Pôle emploi (*Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage*). C'est par exemple le cas s'il quitte son emploi pour suivre son conjoint qui a été muté.

Le salarié doit donc vérifier s'il est dans le cas d'une démission légitime.

Remarque : depuis le 24 septembre 2017, l'indemnité de fin de contrat est perçue dès 8 mois d'ancienneté (*article L 1234-9*) et son montant minimum ne peut être inférieur à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 10 ans.

De plus, la conclusion d'une rupture conventionnelle permet au salarié de bénéficier des allocations chômage.

# 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 :

1	<b>Sur le contrat de travail</b>	la clause doit être expressément indiquée sur le contrat de travail ( <i>sauf dispositions conventionnelles contraires</i> )
2	<b>La zone géographique précise</b>	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
3	<b>Le respect de la convention collective</b>	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
4	<b>Un changement unilatéral impossible</b>	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
5	<b>Rupture automatique du contrat</b>	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 ( <i>Cass. Soc., 19 mai 2004 : n° 02-43252 D</i> )



6	<b>Clause conforme aux intérêts légitimes de l'entreprise</b>	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
7	<b>Un délai de prévenance doit être respecté</b>	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*

## Coiffure : calcul de l'ancienneté pour l'attribution de la prime d'ancienneté

*Cass. Soc., 28 juin 2018 : n° 16-28.511 FS-PB*

Les dispositions de la convention collective nationale de la coiffure instaurent une prime d'ancienneté à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Elles précisent que l'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement. Ces dispositions autorisent-elles l'employeur à déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie de son décompte ?

En l'espèce, les juges du fond avaient jugé que non. La Cour de cassation approuve cette analyse. Le pourvoi soutenant que les absences pour maladie d'origine non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et ne peuvent pas être prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles contraires, est donc rejeté.

Portant sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle, cet arrêt ne vaut bien sûr pas règle générale. Toutefois, l'attendu des juges laisse à penser que dès lors qu'une convention collective ne prévoit pas expressément l'exclusion des périodes d'absence, celles-ci ne peuvent pas être déduites du décompte de l'ancienneté. Autrement dit, on ne peut pas faire dire à une convention collective ce qu'elle ne dit pas.

Dans le même ordre d'idée, la Cour de cassation a déjà jugé que les juges du fond ne peuvent pas débouter un salarié de sa demande de rappel de prime de 13<sup>ème</sup> mois au titre d'une année au motif qu'il avait été en arrêt maladie pendant toute cette année dès lors que la convention collective applicable ne fait pas de la durée effective de présence dans l'entreprise une condition d'attribution de cette prime (*Cass. Soc., 21 mars 2012 : n° 10-15.553 FS-PB*).

Notons qu'une convention collective ne peut pas prévoir la neutralisation des périodes d'accidents du travail (*article L 1226-7, al. 4*)



**A savoir :** *pour la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie du décompte de l'ancienneté pour l'attribution de la prime d'ancienneté prévue par la CCN de la coiffure*

## Indemnité de licenciement : le plafond s'applique sans prorata en cas de travail à temps partiel

*Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-11.102 FS-PB, Sté Dassault aviation c/ M.*

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces

deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. Cette règle de proportionnalité posée à l'époque des faits soumis à la Cour de cassation par l'article L 3123-13 du code du travail figure depuis la loi 2016-1088 du 8 août 2016 à l'article L 3123-5 du même code.

En l'espèce, une salariée ayant alterné des périodes de travail à temps complet et à temps partiel au sein de la même société est licenciée et perçoit une indemnité conventionnelle de licenciement dont le montant est limité par son employeur au plafond prévu par la convention collective applicable calculé proportionnellement à ses périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel. Estimant que ce plafond n'aurait pas dû être proratisé, elle saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement.

La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir fait droit à la demande de la salariée en limitant le montant de l'indemnité qui lui était due au plafond conventionnel non proratisé.

Pour elle, en effet, si le principe légal d'égalité entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel impose de calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement en tenant compte, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, proportionnellement des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel, la règle de proportionnalité ne trouve pas à s'appliquer, sauf disposition contraire de la convention collective, au plafond qui a un caractère forfaitaire.

La solution inverse pouvait difficilement être retenue car elle aurait conduit à appliquer deux fois le principe de proportionnalité pour calculer la même indemnité.

La Haute Juridiction reprend ici une solution déjà retenue dans une précédente décision concernant le calcul d'une indemnité de départ en cessation anticipée d'activité d'une salariée employée à temps complet et à temps partiel (*Cass. Soc.*, 7 décembre 2011 : n° 10-13.891 FS-D).



**A savoir :** *si l'indemnité de licenciement due à un salarié doit être calculée proportionnellement à ses périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel, le plafond conventionnel applicable au montant de l'indemnité n'a pas à être proratisé, sauf disposition conventionnelle contraire*

---

## 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 licencier 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 licencier 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*

---

### **Rupture conventionnelle : remise d'un exemplaire de la convention au salarié**

*Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-19.860 F-D, P. c/ SAS Rex Rotary*

La conclusion d'une rupture conventionnelle homologuée nécessite le respect d'une procédure permettant de s'assurer que le consentement des parties a été libre et éclairé. Ainsi, à compter de la signature de la convention par les 2 parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. A l'issue de ce délai, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation au DIRECCTE.

Pour que ces modalités puissent s'exercer pleinement, et nonobstant le silence du code du travail sur ce point, la Cour de cassation oblige l'employeur à remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture, une fois celle-ci signée (*Cass. Soc., 6 février 2013 : n° 11-27.000 FS-PBR*). En effet, le salarié doit être en possession de ce document pour :

- d'une part, en demander l'homologation à l'administration et,
- d'autre part, exercer son droit à rétractation en toute connaissance de cause.

La Haute Juridiction, par cet arrêt du 26 septembre 2018, confirme une nouvelle fois ce principe en censurant une cour d'appel qui avait jugé valable la rupture conventionnelle, alors que l'exemplaire signé de la convention n'avait été remis au salarié qu'après la rupture de son contrat de travail, en même temps que son reçu pour solde de tout compte. Plus récemment, la Cour suprême a invalidé une rupture conventionnelle au motif que l'exemplaire de la convention n'avait pas été remis directement au salarié.

Selon la jurisprudence, en cas de non-remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture, celle-ci est atteinte de nullité (*Cass. Soc., 6 février 2013 précité*). Il s'ensuit que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié pouvant prétendre à l'indemnisation prévue dans ce cas (*indemnités de préavis, de licenciement, dommages et intérêts*).

**Rappel :** *le salarié devra restituer à l'employeur les sommes versées au titre de la rupture conventionnelle annulée (Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15.273 FS-PB). En pratique, elles seront déduites du montant des indemnités qui lui seront attribuées par le juge*



**A savoir :** *lorsque l'employeur ne remet au salarié un exemplaire de la convention que postérieurement à la rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle est nulle*