

Pages 305 à 340

AU SOMMAIRE :

**→ L'ACTUALITÉ  
JURIDIQUE**Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 074 à 096)

PAGE 309

**→ PRATIQUE  
PRUD'HOMALE**La procédure de  
contestation de l'avis  
du médecin du travail  
à l'épreuve de la  
Constitution et du  
droit international

PAGE 331

**→ FICHE PRATIQUE**Le comité social  
et économique et  
la protection des  
données à caractère  
personnel

PAGE 335

**DOSSIER****L'APPRENTISSAGE****(1<sup>RE</sup> PARTIE)****FORMATION ET EXÉCUTION  
DU CONTRAT**

PAGE 317

Prix : 7,50€

**ÉDITORIAL ■ Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces !**

Par Laurent Milet – PAGE 307

## 307

### ÉDITORIAL

#### Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces

Par Laurent Milet

## 308

### RÉTROSPECTIVE

#### Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 882 (Octobre 2018)

au numéro 892-893 (Août-Septembre 2019)

## 309

### L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

#### Sommaires de jurisprudence

##### DROIT DU TRAVAIL

• <b>Harcèlements</b>	309
Harcèlement moral (n° 74)	309
• <b>Contrat de travail</b>	309
Modification du contrat (n° 75)	309
• <b>Maladie, accident, inaptitude médicale</b>	310
Accident du travail et maladie professionnelle (n° 76)	310
• <b>Discipline dans l'entreprise</b>	310
Sanction disciplinaire (n° 77)	310
• <b>Licenciement pour motif personnel</b>	311
Faute grave (n° 78 & 79)	311
Procédure (n° 80)	311
• <b>Différents modes de rupture</b>	312
Rupture conventionnelle (n° 81)	312
Prise d'acte (n° 82)	312
• <b>Contrats à durée déterminée</b>	312
Rupture anticipée (n° 83)	312
• <b>Syndicats</b>	313
Affiliation (n° 84)	313
Représentativité (n° 85)	313
• <b>Droit syndical</b>	313
Information et communication syndicales (n° 86)	313
Représentant de la section syndicale (n° 87)	314
• <b>Comité d'entreprise</b>	314
Mise en place (n° 88)	314
• <b>Protection des élus et mandatés</b>	314
Bénéficiaires (n° 89)	314
Mise à pied conservatoire (n° 90)	314
• <b>CHSCT</b>	315
Experts du CHSCT (n° 91)	315
• <b>Épargne salariale</b>	315
Intéressement (n° 92)	315
Participation aux résultats de l'entreprise (n° 93)	316

## Principales abréviations utilisées dans la revue

### Tribunaux et institutions

• **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.

• **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.

• **Cass. civ. 2<sup>e</sup>** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.

• **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

• **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.

• **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.

• **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.

• **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.

• **DGT** : Direction générale du travail.

• **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

### Publications et revues

• **JO** : Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).

• **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.

• **BJT** : Bulletin Joly Travail.

• **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.

• **D** : Recueil Dalloz.

• **Dr ouv.** : Droit ouvrier.

• **Dr soc.** : Droit social.

• **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).

• **LS** : Liaisons sociales.

• **RDT** : Revue de droit du travail.

• **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.

• **RPDS** : Revue pratique de droit social.

• **SSL** : Semaine sociale Lamy.

• <b>Contrats aidés</b>	316
Contrat unique d'insertion (n° 94)	316
• <b>Apprentissage</b>	316
Contrat d'apprentissage (n° 95)	316
<b>LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION</b>	
• <b>Négociation collective</b>	316
Négociation collective de branche (n° 96)	316

## 317

### DOSSIER

#### L'APPRENTISSAGE (1<sup>RE</sup> PARTIE)

#### Formation et exécution du contrat

Par Carmen Ahumada

1 Qu'est-ce que l'apprentissage ?	318
2 Le contrat d'apprentissage	318
A – Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?	318
B – Qui peut conclure un contrat d'apprentissage ?	319
C – Validité du contrat	321
D – Nullité du contrat	324
3 L'exécution du contrat	325
A – Formation pratique de l'apprenti	325
B – Formation théorique	327
C – Mobilité internationale et européenne des apprentis	327
D – Formation complémentaire	328
E – Maître d'apprentissage	328
F – Obligations de l'apprenti	329

## 331

### PRATIQUE PRUD'HOMALE

#### La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international

Par Charlotte Hodez et Marjolaine Paradis, avocates au Barreau de Paris

• Sur la violation du secret médical et l'atteinte à la vie privée	332
• Sur l'absence de conciliation entre droit au secret médical et droits de la défense	332
• Sur l'atteinte au droit à la protection de la santé	333
• Sur le droit à un procès équitable et à un recours effectif	333

## 335

### FICHE PRATIQUE

#### Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel

Par Laurent Milet

• Mise en conformité des données	335
• Information et droit d'accès des salariés	336
• Responsabilité du comité en cas de non-conformité	336

## 338

### CHIFFRES ET TAUX

En vigueur au 15 septembre 2019

## RPDS

**Revue Pratique de Droit Social**  
Revue mensuelle – 74<sup>e</sup> année  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil CEDEX.

**Directeur:** Maurice Cohen (†),  
*docteur en droit, lauréat de la  
faculté de droit et des sciences  
économiques de Paris.*

**Rédacteur en chef:**  
Laurent Milet, *docteur en  
droit, professeur associé à  
l'université de Paris Sud.*

**Comité de rédaction:**  
Tél. : 01 49 88 68 82  
Fax : 01 49 88 68 67  
Carmen Ahumada,  
Marie Alaman, Mélanie Carles,  
Aude Le Mire, Estelle Suire.

**Assistante de la rédaction:**  
Patricia Bounnah.

**Maquette et mise en page:**  
Bénédictine Leconte.

**Secrétariat de rédaction:**  
Cécile Bondeelle.

**Éditeur:** SA « La Vie Ouvrière »,  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil CEDEX.

**Directrice de la publication:**  
Virginie Gensel.

**Prix au numéro:** 7,50 €  
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande  
et abonnement:**  
NSA La Vie Ouvrière,  
263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil CEDEX.

et sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)  
Envoi après réception  
du règlement  
Tél. : 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement  
incluant l'accès Internet:**  
9 € par mois ou 108 € par an  
(Étranger et Drom-Com :  
139 €).

**Copyright:**  
Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

**Imprimé par:**  
RIVET Presse Édition  
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



IMPRIM'VERT®  
© 2011-2020

# Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces

Dans mon éditorial du mois de mai 2019, j'avais évoqué un important arrêt rendu par la Cour de cassation à propos du préjudice d'anxiété des victimes ayant été exposées à l'amiante. Il avait mis fin à une discrimination intolérable entre les victimes de ce risque professionnel, selon qu'elles étaient susceptibles de bénéficier ou non d'une préretraite amiante (1). Depuis lors, tout salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut réclamer l'indemnisation de son préjudice d'anxiété sur le fondement du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Cela laissait augurer une possible indemnisation de l'anxiété de personnes ayant été exposées à d'autres dangers.

C'est chose faite avec plusieurs arrêts rendus le 11 septembre par la Cour de cassation. Dans l'une de ces affaires, elle ouvre la voie de la réparation aux salariés justifiant d'une exposition à une « *substance nocive ou toxique* » générant un risque élevé de développer une pathologie grave, c'est-à-dire à des agents autres que l'amiante. Elle déjuge ainsi la cour d'appel de Metz qui avait débouté en juillet 2017 plus de 700 mineurs des Charbonnages de France (ex-Houillères du bassin de Lorraine). Ceux-ci, exposés à des substances cancérigènes, faisaient notamment valoir une exposition à la poussière de silice et aux hydrocarbures polycycliques dont ils étaient mal protégés, la lecture de l'arrêt de la Cour de cassation étant édifiante à cet égard.

La voie est ainsi ouverte à une indemnisation du préjudice d'anxiété pour les salariés qui sont ou ont été exposés par exemple à des rayonnements ionisants, à du plomb, des hydrocarbures, des poussières de bois, du benzène, etc. Il faut évidemment s'en réjouir pour les victimes et leurs ayants droit. Mais le miroir a deux faces.

Depuis quelques années, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est montrée moins exigeante à l'égard des employeurs justifiant avoir pris toutes les mesures prévues par le Code du travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (2). Autrefois entendue comme une obligation de résultat, l'obligation de sécurité du chef d'entreprise est devenue une obligation de moyens renforcée, ce qui signifie que le manquement à l'obligation ne peut être déduit de la seule exposition à l'amiante ou à une autre substance nocive ou toxique.

En conséquence, les victimes et leurs ayants droit vont être confrontés à la difficulté de prouver le préjudice subi. Comme le souligne la Cour de cassation, ils devront justifier d'une exposition à l'amiante (3) ou à d'autres substances nocives ou toxiques, d'un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition. De plus ils devront prouver le défaut de prévention de l'employeur découlant des principes généraux de prévention visés aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. Inversement, celui-ci pourra s'exonérer en démontrant avoir pris toutes les mesures de prévention et de protection qui s'imposaient à lui.

À la situation d'anxiété face au risque de déclaration d'une maladie liée à l'exposition à des produits toxiques, s'ajoute l'inquiétude de perdre un procès. Un fonds d'indemnisation des victimes ayant été exposées à ce type de produits, comme il en existe un pour les victimes de l'amiante, serait sans doute une solution plus simple de nature à faciliter leur indemnisation.

Laurent Milet



Bapouistro

(1) Cass. ass. plén. 5 avril 2019, n° 18-17442; voir « *Préjudice d'anxiété: du bon et du moins bon* », RPDS 2019, n° 889, p. 147.

(2) Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24444, sté Air France.

(3) Preuve que n'ont pas à rapporter ceux qui ont travaillé au sein d'un établissement « *amiante* » listé par arrêté ministériel.

## Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 882 (Octobre 2018) au numéro 892-893 (Août-Septembre 2019)

### CHÔMAGE

- La chasse est ouverte!

2019, p. 219 (n° 891)

### COMITÉ D'ENTREPRISE

- L'insuffisance des réponses de l'employeur peut justifier le déclenchement du droit d'alerte

2019, p. 139 (n° 888)

- Activités sociales ou droit de tirage?

2018, p. 379 (n° 884)

### COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- BDES, ambitions et réalités

2019, p. 183 (n° 890)

- Les formations des élus au comité social et économique

2019, p. 207 (n° 890)

- Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2<sup>e</sup> partie)

2018, p. 305 (n° 882)

### CONTRAT DE TRAVAIL

- Qu'est-ce qu'un salarié?

2019, p. 223 (n° 891)

- Les contrats saisonniers

2019, p. 173 (n° 889)

### DROIT SYNDICAL

- La désignation des délégués syndicaux

2019, p. 47 (n° 886)

### NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018 2019, p. 255 (n° 892-893)

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

- Jurisprudence de droit social 2017-2018 2019, p. 5 (n° 885)

- Les plans de sauvegarde de l'emploi 2018, p. 389 (n° 884)

- Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) 2018, p. 305 (n° 882)

### DURÉE DU TRAVAIL

- Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable

2019, p. 205 (n° 890)

- Les conventions de forfait

2019, p. 83 (n° 887)

### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- L'art délicat de la représentation équilibrée

2019, p. 75 (n° 887)

### HARCÈLEMENT

- Le harcèlement moral dans l'entreprise

2019, p. 155 (n° 889)

### JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2017-2018

2019, p. 5 (n° 885)

### LICENCIEMENT

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France

2019, p. 67 (n° 886)

- L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

### LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les plans de sauvegarde de l'emploi

2018, p. 389 (n° 884)

### PROTECTION SOCIALE

- La retraite complémentaire des salariés

2019, p. 239 (n° 891)

- Le contentieux de la Sécurité sociale

2019, p. 191 (n° 890)

### PRUD'HOMMES

- Comparaitre en bonne et due forme

2019, p. 169 (n° 889)

- L'exécution des décisions prud'homales

2019, p. 135 (n° 888)

- Juges, ne jugez pas!

2019, p. 111 (n° 888)

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France

2019, p. 67 (n° 886)

### REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La désignation des délégués syndicaux

2019, p. 47 (n° 886)

### RETRAITE

- La retraite complémentaire des salariés

2019, p. 239 (n° 891)

### SANTÉ AU TRAVAIL

- L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

### SALAIRE ET AVANTAGES

- La rémunération du travail

2019, p. 119 (n° 888)

- Les conventions de forfait

2019, p. 83 (n° 887)

- Saisie des rémunérations, quelles limites? (barème 2019)

2019, p. 103 (n° 887)



Voter et s'organiser

**LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE**

• Disponible sur [boutique.nvo.fr](http://boutique.nvo.fr) •

**12 €**

# Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Marie Alaman, Mélanie Carles, Aude Le Mire, Laurent Milet et Estelle Suire.

## DROIT DU TRAVAIL

### Harcèlements

#### Harcèlement moral

#### 074 Harcèlement moral - Harcèlement sexuel – Salarié en télétravail – Preuve du harcèlement

En ne répondant pas, d'une part aux conclusions de la partie civile soutenant qu'elle avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur qu'elle travaille de chez elle, (en contradiction avec sa fiche de poste), d'autre part, sans rechercher si les faits poursuivis, dont les juges avaient admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du Code pénal, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision consistant à relaxer le prévenu (*Cass. crim.* 19 fév. 2019, n° 18-83268).

**Commentaire :** Selon l'article 222-33-2 du Code pénal, «[...] le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.» Une salariée qui exécute son travail chez elle peut poursuivre au pénal l'auteur d'un harcèlement moral (en l'occurrence l'employeur) et le faire condamner pour les actes de harcèlement moral qu'il lui a fait subir. Les faits, tels que ceux qui sont relatés dans cette décision, sont malheureusement courants au sein d'entreprises peu soucieuses de respecter les droits des salariés et notamment des femmes.

**Des faits inacceptables.** Une salariée, embauchée en qualité de déléguée commerciale, dépose une plainte contre son supérieur hiérarchique qui avait l'habitude de la «poursuivre de ses assiduités», en disant à l'ensemble du personnel qu'il disposait d'un droit de cuissage, ayant tenté plusieurs fois de l'embrasser et ayant pris une photo de son décolleté à son insu lors d'une de ses visites. Après sa plainte, l'affaire se poursuit devant le tribunal correctionnel. Le fait pour elle d'exercer son activité à son domicile, donc hors de l'entreprise, rendait plus difficile la preuve des agissements en question.

**La position des différentes juridictions.** En première instance, le tribunal correctionnel condamne l'auteur pour les faits de harcèlement cités ci-dessus. Mécontent, il saisit la cour d'appel. Le raisonnement de cette dernière laisse pantois.

Tout en reconnaissant que l'employeur pouvait avoir eu un comportement inadapté, elle décide de le relaxer. En effet, sans avouer avoir directement commis ces faits envers la salariée, il n'avait pas formellement nié avoir tenu les propos dénoncés. De plus, d'autres victimes ont expliqué que le prévenu cessait les avances lorsque des refus lui étaient fermement opposés. La Cour

de cassation s'oppose à cette décision visiblement prise à la hâte. Dans de telles circonstances, la cour d'appel devait rechercher au regard des faits, si l'employeur n'avait pas outrepassé les limites de son pouvoir de direction et si tel était le cas, caractériser les actes de harcèlement moral. Elle aurait également dû s'interroger sur la situation d'isolement de la salariée dans l'exécution de son travail. La décision prise de «télétravailler» venait visiblement de l'employeur et ce, en contradiction avec la fiche de poste de la salariée, cette dernière n'ayant alors aucun contact avec les autres salariés. Dans cette affaire, on se demande bien pourquoi, compte tenu de la nature des faits évoqués tout au long du procès, les juges ont persisté à les qualifier de harcèlement moral alors qu'ils se rattachaient principalement à du harcèlement sexuel.

**Des dispositifs insuffisants.** Certains pourront pointer les efforts menés par le gouvernement pour lutter de manière répressive (*Loi n° 2018-703 du 3 août 2018*) ou préventive (*Loi n° 2018-771 du 5 sept 2018, art. L. 1153-5-1 C. trav.*) contre ce genre d'agissements, notamment en obligeant les entreprises à mettre en place un «référé harcèlement sexuel». Mais ce dispositif est bien insuffisant, ne concernant que le harcèlement sexuel et les entreprises comptant au moins 250 salariés. *Quid* du harcèlement moral, surtout comme dans notre affaire, les frontières entre les deux définitions du harcèlement restent floues. Et *quid* des entreprises de moins de 250 salariés dans lesquelles on ne peut admettre que des agissements identiques soient inexistantes ? **E.S.**

### Contrat de travail

#### Modification du contrat

#### 075 Refus – Conséquences

Le seul refus, par un salarié d'une modification de son contrat de travail, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. D'autre part, la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

En l'espèce, le motif de la modification contractuelle refusée par les salariées résidait dans la volonté de l'employeur de modifier le taux de rémunération variable applicable au sein d'un magasin compte tenu de l'augmentation sensible de la surface de vente. Or il n'était pas allégué que cette réorganisation résulte de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Par conséquent, leur licenciement est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.* 28 mai 2019, n° 17-17929, *Zara France*).

**Commentaire** : Si une modification du contrat de travail n'est pas liée à la personne du salarié, le licenciement qui peut résulter de son refus est forcément un licenciement pour motif économique. Dans ce cas, sauf exception (accord de performance collective), le licenciement ne trouve pas son motif dans le refus du salarié ; il doit être justifié par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou encore la nécessité de sauvegarder la compétitivité du salarié.

Dans cette affaire, une directrice adjointe de magasin, responsable de rayon, est licenciée pour un motif formulé ainsi : «[...] *refus de poursuivre vos fonctions sur le magasin de Reims, suivant une même structure de rémunération contractuelle globale mais selon un taux de commissionnement adapté à la surface de votre rayon* ».

La salariée avait vu son salaire augmenter sensiblement en raison de l'augmentation de la surface de vente de son rayon. L'employeur justifiait la modification du calcul de la part variable de sa rémunération par la nécessité de respecter l'égalité salariale entre salariés, qu'il estimait être un motif légitime. Selon lui, la salariée qui s'y opposait pouvait «être licenciée pour une cause réelle et sérieuse sans que le licenciement ait pour autant une nature économique».

À tort. La rupture, résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail proposée par l'employeur, pour un motif non inhérent à la personne du salarié, constitue un licenciement pour motif économique.

Et pour les juges, la proposition de modification contractuelle, qui touchait aussi deux autres salariées, s'analysait en une réorganisation de l'entreprise, qui n'avait pas été présentée comme résultant de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou comme étant indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. **A.L.M.**

## Maladie, accident, inaptitude médicale

### Accident du travail et maladie professionnelle

#### 076 Licenciement pendant la suspension du contrat de travail pour absence prolongée perturbant le service – Licenciement nul

Le licenciement, prononcé au cours d'une suspension du contrat de travail d'une salariée à la suite d'une rechute d'un accident du travail dont elle a été victime sur son lieu de travail et au temps du travail, pour un motif autre que ceux limitativement énumérés par l'article L. 1226-9 du Code du travail, est nul (*Cass. soc. 13 mars 2019, n° 17-31805*).

**Commentaire** : Les droits des salariés malades ou accidentés diffèrent selon la nature de la maladie (ou de l'accident) :

➤ **les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** sont «protégés» contre le licenciement pendant la période de suspension du contrat. Durant cette période, seuls deux motifs de rupture du contrat sont possibles (*Art. L. 1226-9 du Code du travail*) : la faute grave commise par le salarié et l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ;

➤ **les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel** ne bénéficient pas de cette protection. Dans ce dernier cas, un licenciement est possible lorsque ces trois conditions sont réunies :

- l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbent le fonctionnement de l'entreprise ;
- son remplacement définitif est nécessaire ;

– l'origine des absences du salarié n'est pas liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (par exemple, absences liées à un harcèlement moral).

C'est donc le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie qui confère au salarié un statut plus protecteur. Pour licencier plus facilement, certains employeurs n'hésitent pas à faire basculer des salariés de la première catégorie (maladie et accident professionnels) dans la seconde (maladie et accident non professionnels). C'était le cas dans cette affaire. Une salariée, engagée en qualité de masseur kinésithérapeute en 2007 au sein d'une clinique, est victime d'un accident du travail en 2012, puis d'une rechute en 2013, sur son temps et lieu de travail. Elle est placée en arrêt à compter de cette date, puis licenciée en 2014 pour «*absence prolongée provoquant de graves perturbations dans l'entreprise et rendant nécessaire son remplacement de manière définitive*». Selon l'employeur, l'absence de la salariée pendant près de huit mois avait désorganisé l'entreprise et la pénurie de personnel kinésithérapeute rendait impossible un remplacement temporaire. La Cour de cassation rejette ces arguments. La rupture du contrat de travail était intervenue alors que la salariée était en arrêt à la suite d'une rechute d'un accident du travail dont elle avait été victime au temps et au lieu de travail. Le licenciement, prononcé pour un motif autre que ceux limitativement énumérés par l'article L. 1226-9 du Code du travail, est donc frappé de nullité. **M.C.**

## Discipline dans l'entreprise

### Sanction disciplinaire

#### 077 Mise à pied conservatoire – Délai excessif pour engager la procédure de licenciement – Transformation en mise à pied disciplinaire – Conséquences

Présentait le caractère d'une sanction disciplinaire la procédure de licenciement engagée sept jours après la notification de la mise à pied et sans qu'aucun motif n'ait été de nature à justifier ce délai, en sorte que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressée (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 18-11669*).

**Commentaire** : Cette nouvelle décision sur la mise à pied est l'occasion de faire un point sur une distinction importante en matière de sanction disciplinaire et de licenciement.

La nuance entre mise à pied «*conservatoire*» (qui aboutit souvent à la sanction ultime qu'est le licenciement) et mise à pied «*disciplinaire*» (une sanction en soi) est subtile, à tel point que les employeurs sont nombreux à commettre des erreurs de procédure et les salariés, nombreux, à ne plus connaître leurs droits dans pareille situation.

La mise à pied «disciplinaire» est une sanction infligée par l'employeur suite à «*une faute*» commise par le salarié. L'employeur doit alors suivre une procédure particulière dite «disciplinaire» prévue par le règlement intérieur de l'entreprise qui prévoit aussi sa durée. Il ne peut alors pas licencier le salarié suite à sa mise à pied. En effet, un employeur qui a déjà sanctionné le salarié pour des faits fautifs par une mise à pied disciplinaire de 3 jours par exemple a épuisé son pouvoir de sanction et ne peut, pour les mêmes faits, prononcer un licenciement (*Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-44088*).

Par contre, la mise à pied «conservatoire» est une mesure permettant à l'employeur d'écarter le salarié de l'entreprise pendant un certain temps, et de prononcer à cette issue une sanction définitive. Le licenciement pour faute grave ou lourde étant bien entendu l'ultime sanction. Ainsi, la procé-

dure dans ce cas doit démarrer par une convocation du salarié à un entretien préalable lui notifiant sa mise à pied. Cette lettre de convocation doit en principe parvenir au salarié rapidement sauf à ce que l'employeur justifie avoir besoin d'effectuer une enquête avant l'envoi de la convocation. C'est tout le problème de l'affaire en question. L'employeur avait engagé une procédure de licenciement suite à une mise à pied d'un salarié. Il se plaçait clairement dans le cadre d'une mesure conservatoire. Cependant, il a attendu sept jours avant d'envoyer la lettre de convocation, sans expliquer le motif de ce délai. Les juges ne l'ont pas admis. Ce qui pour l'employeur constituait une mise à pied "conservatoire" en vue de licencier le salarié s'est transformé en une mise à pied "disciplinaire". Cette mise à pied étant disciplinaire, il n'était alors plus question de licencier le salarié puisque les mêmes faits commis par un salarié ne peuvent être sanctionnés deux fois. **E.S.**

## Licenciement pour motif personnel

### Faute grave

#### 078 Droit à l'indemnité compensatrice de préavis – Condition

La faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié. Ainsi, si l'article 7 du contrat de travail prévoyait un préavis, en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties, sans établir de distinction selon le motif de la rupture, le salarié peut alors demander le paiement de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents (*Cass. soc. 20 mars 2019, n° 17-26-999*).

**Commentaire :** En principe, la faute grave prive non seulement le salarié de son indemnité de licenciement mais aussi de son indemnité compensatrice de préavis. Sauf exception. Et s'agissant de la seconde, une décision précise que l'indemnité est due dans certaines circonstances. Un employeur a décidé que le maintien du salarié dans l'entreprise était impossible car celui-ci aurait commis une faute grave.

Le salarié était alors dispensé d'exécuter son préavis qui ne lui était alors pas payé. Or, l'intéressé saisit la justice en faisant valoir que l'article 7 de son contrat de travail ne limitait pas le versement de cette indemnité de compensatrice de préavis au cas du licenciement pour faute. Il devait donc récupérer cette somme. Il obtient gain de cause jusque devant la Cour de cassation. Ainsi, la faute grave et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas toujours incompatibles. Petit conseil, en cas de faute grave, le salarié doit procéder à la lecture attentive de son contrat de travail. **E.S.**

#### 079 Salarié s'étant endormi au travail en raison d'une fatigue excessive – Appréciation des juges du fond – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu du fait que le salarié avait vingt-six années d'ancienneté et que l'endormissement à son poste de travail qui lui était reproché était consécutif à une fatigue excessive résultant des 72 heures de service accomplies les jours précédents, la faute grave n'était pas caractérisée et, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 12 déc. 2018, n° 17-17680*).

**Commentaire :** Il est souvent très difficile de résister lorsque les paupières se font lourdes, même sur son lieu de travail. C'est pourquoi, il n'est pas rare d'enchaîner les cafés. Mais cette technique ne fonctionne pas toujours. Alors l'angoisse d'être surpris en flagrant délit par un collègue ou un supérieur hiérarchique génère un sentiment de honte et de culpabilité. La Cour de cassation a dû trancher la question de savoir si l'endormissement du salarié sur son lieu de travail pouvait ou non constituer une faute grave légitimant son licenciement.

Un agent de la sécurité est donc licencié pour faute grave par la société Securitas France qui l'employait. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de différentes demandes liées à la rupture de son contrat mais aussi au titre de la violation de son droit à la santé et au repos. En effet, le salarié chargé du gardiennage et de la surveillance des locaux d'une entreprise est retrouvé endormi à son poste de travail, l'accès aux locaux étant laissé entièrement libre et une clé des locaux posée devant lui étant à la portée de tous. Selon l'employeur, le salarié avait nécessairement commis une faute grave en manquant à une obligation essentielle de son emploi pouvant avoir des conséquences sur la sécurité des personnes et des biens. Cependant, les juges n'ont absolument pas eu la même appréciation des faits. En effet, en creusant un peu plus, ils ont relevé que le salarié aux vingt-six années d'ancienneté avait accompli 72 heures de service les jours précédents. Les juges rejettent l'existence de la faute grave invoquée par l'employeur et estiment que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié obtient donc gain de cause.

Cette décision, tout en relevant de faits bien particuliers, pointe quand même du doigt un problème plus général, celui de la charge de travail de plus en plus importante pour de nombreux salariés. Ainsi, on peut très bien imaginer que d'autres décisions associent l'endormissement du salarié à la surcharge de travail déraisonnable qu'il doit accomplir. Ce qui ne nous paraît pas impossible compte tenu d'une étude récente élaborée par le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) parue en juin 2019. Elle dénonce une charge de travail élevée, de fortes contraintes de temps qui obligent les salariés à venir travailler alors qu'ils ne vont pas bien, voire qu'ils sont malades (soit 41,3% des salariés).

Par ailleurs, cette affaire révèle une fois de plus l'inadaptation de la réparation accordée au salarié à la réalité du préjudice subi. Le licenciement est certes dénué de cause réelle et sérieuse, mais la sanction encourue dans un tel cas par l'employeur devrait être la nullité du licenciement. En effet, la rupture du contrat découle d'une atteinte grave au droit à la santé. **E.S.**

### Procédure

#### 080 Entretien préalable – Convocation – Report par l'employeur – Délai d'envoi de la notification du licenciement

Si la nouvelle convocation pour un entretien prévu pour le 26 mai 2011 résultait, non pas d'une demande de report de la salariée ou de l'impossibilité pour celle-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, le point de départ du délai de notification de la sanction qui devait être retenu était la date du 12 mai 2011 correspondant à l'entretien initial auquel la salariée ne s'était pas présentée, en sorte que le délai de notification calculé à compter de cette date, était expiré lors du licenciement (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-31228*).

**Commentaire :** Cette décision est l'occasion de rappeler un ou deux points de procédure en matière de convocation à l'entretien préalable et de son

report éventuel. Avant de licencier un salarié, l'employeur doit convoquer ce dernier à un entretien dit « préalable » (Art. L. 1232-2 C. trav.). La date de cet entretien est primordiale en ce qu'elle fait courir un délai à partir duquel l'employeur doit envoyer la lettre de licenciement au salarié. Passé ce délai, le licenciement ne peut avoir lieu. La question récurrente posée devant les juges est celle du point de départ de ce délai en cas de report de l'entretien préalable. En principe, si le salarié est à l'initiative du report, le délai commence à courir à la date du second entretien. Par contre, si l'employeur prend l'initiative de ce report, c'est la date du premier entretien qui compte (*Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-22724*). C'est pourquoi, dans cette affaire, certes le salarié n'avait pu se présenter, mais il n'avait absolument pas demandé le report. L'employeur, en ayant pris seul l'initiative, devait tenir compte de la date du second entretien. Le licenciement était alors sans cause réelle et sérieuse. **E.S.**

## Différents modes de rupture

### Rupture conventionnelle

#### 081 Rupture conventionnelle – Entretien préalable – Assistance de l'employeur et pas du salarié – Absence de nullité

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui s'est présenté seul à l'entretien (*Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-10901*).

**Commentaire :** Il existe des règles bien précises en matière d'assistance du salarié et de l'employeur lors de la signature d'une rupture conventionnelle, qui diffèrent d'ailleurs de celles régissant l'assistance en cas de licenciement du salarié.

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, l'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de la possibilité de se faire assister. Ce manque d'information ne remet pas en cause la rupture, qui ne peut pas être annulée de ce fait. Sauf à ce que le salarié démontre que ce défaut d'information a pu vicier son consentement lors de la signature (*Cass. soc. 19 nov. 2014, n° 13-21207*).

Dans cette affaire, les faits portent sur l'assistance de l'employeur par le cogérant de l'entreprise sachant que le salarié n'était de son côté pas assisté, et qu'il ignorait pouvoir l'être. Que dit la loi ? Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié.

Idem pour l'employeur. Ce dernier peut se faire assister par un membre du personnel ou dans les entreprises de moins de 50 salariés par son organisation patronale ou un employeur appartenant à la même branche d'activité. Le "hic" étant que l'employeur ne peut pas être assisté si le salarié n'a pas usé de son côté de cette possibilité (*Art. L. 1237-12 C. trav.*). À la veille de la période estivale, la vigilance de la Cour de cassation n'était visiblement pas au plus haut compte tenu de la clarté du texte. Elle décide de ne pas tenir compte de cette règle, faute de sanction prévue par la loi, et de ne pas faire droit à la demande d'annulation par le salarié de sa convention, car ce dernier n'aurait subi aucune pression ni contrainte de la part des employeurs lors de la signature. Les lois instaurent des règles que

les juges s'autorisent à ne pas appliquer sous prétexte qu'elles ne sont assorties d'aucune sanction. C'est dommageable pour tous les salariés, lesquels devraient désormais systématiquement démontrer avoir subi des pressions et contraintes pour obtenir gain de cause. **E.S.**

### Prise d'acte

#### 082 Manquement de l'employeur – Cigarette dans l'entreprise – Prise d'acte pour non-respect des règles de santé et sécurité au travail

Même si l'employeur a laissé certains clients de l'entreprise fumer, mais que cela s'était produit dans des locaux où la salariée n'avait jamais accès et que l'attestation produite par la salariée elle-même démontrait que personne ne fumait en sa présence, il n'y a pas de manquements de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 18-15175*).

**Commentaire :** Une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant notamment à son employeur une violation de l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise.

Pour rappel, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés, en ce qui concerne notamment leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise. S'il ne fait pas respecter l'interdiction de fumer sur le lieu de travail, l'employeur méconnaît son obligation de sécurité. Il offre alors la possibilité aux salariés exposés de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail ou d'en demander la résiliation judiciaire. La salariée justifie avoir saisi le délégué du personnel à cet égard par courrier, dans lequel elle précise que la réglementation sur le tabac en entreprise n'est pas respectée dans la salle de pause, l'entrepôt et certains bureaux. L'employeur admet que s'il a pu laisser fumer certains clients de la société, le fait s'est produit dans des locaux où la salariée n'avait jamais accès et relève que l'attestation produite par la salariée, elle-même, témoigne que personne ne fumait en sa présence, connaissant son allergie au tabac.

La salariée n'avait donc pas été directement exposée. Pour les juges, on ne peut donc pas conclure à des manquements rendant impossible la poursuite du contrat de travail. La Cour de cassation approuve alors la décision de la cour d'appel de rejeter les demandes de la salariée. **M.A.**

## Contrats à durée déterminée

### Rupture anticipée

#### 083 Rupture abusive du contrat – Droit à des dommages-intérêts

Selon l'article L1243-4 du Code du travail, la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (CDD) intervenant à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

En cas de rupture abusive du contrat par l'employeur, ce montant de dommages-intérêts fixé par le Code du

travail au bénéfice du salarié est un montant minimum. Si le salarié justifie d'un préjudice direct et certain lié à cette rupture, il peut se voir octroyer une somme supérieure (*Cass. soc. 3juil. 2019, n° 18-12306, sté Universal Music France division Polydor c/A*).

**Commentaire :** En l'espèce, les salariés étaient des artistes employés par une maison de disques. La rupture de leur contrat les avait empêchés de réaliser plusieurs albums. Ils avaient justifié d'un préjudice direct et certain résultant de la perte d'une chance de percevoir les gains liés à la vente et à l'exploitation de ces œuvres. Selon les juges, cela constituait une suite immédiate et directe de l'inexécution du contrat. Ils avaient donc droit à des dommages-intérêts supplémentaires. **C.A.**

## Syndicats

### Affiliation

#### 084 Désaffiliation syndicale – Maintien du mandat au sein du CE européen

Le mandat de membre du Comité européen du Groupe Axa n'est pas un mandat de représentant syndical, ainsi le changement d'affiliation syndicale du représentant du personnel élu qu'elle a désigné n'autorise pas une organisation syndicale à mettre fin à son mandat (*Cass. Soc. 17avril 2019, n° 17-17986*).

**Commentaire :** La Cour de cassation rappelle avoir déjà jugé, s'agissant de la situation similaire des membres du comité de groupe, que le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice (*Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-20614*). La Cour de cassation garde ce positionnement pour le mandat détenu au sein du Comité économique européen. La solution est donc cohérente même si en pratique un doute subsiste quant à l'exercice effectif d'un mandat dont le titulaire a changé d'étiquette syndicale. Aucun texte, aucune directive européenne ne prévoit la durée ou les conditions de cessation anticipée du mandat de membre du comité européen. Ainsi, lorsqu'un élu représentant du personnel change d'étiquette syndicale, passant de la CFDT à la CGC, le syndicat d'origine, (la CFDT) tente, à juste titre (à notre avis), de révoquer le mandat en cours afin de le remplacer par une autre personne désignée sous son étiquette. Impossible, la Cour de cassation reste fidèle à sa position en privilégiant le maintien de l'instance représentative. En revanche, la solution aurait été tout autre si l'accord de mise en place du comité européen fixant la durée des mandats avait prévu l'éventualité de révoquer le mandat de l'élu qui change d'étiquette syndicale. **E.S.**

### Représentativité

#### 085 Transfert d'entreprise – Élections complémentaires dans l'entreprise absorbante – Conséquences

La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral. Il en résulte que, suite à un transfert d'entreprise, le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE) de l'entreprise absorbante ne prend pas fin lors des élections

complémentaires organisées pour la représentation des salariés dont le contrat de travail a été transféré.

Le salarié désigné en qualité de RSCE de l'entreprise absorbante, antérieurement aux élections complémentaires organisées au sein de cette même entreprise, continuait par conséquent à bénéficier du statut protecteur postérieurement à ces élections (*Cass. soc. 13 juin 2019, n° 18-14981, sté Advenis gestion privée*).

**Commentaire :** Illustration du principe dégagé par la Cour de cassation selon lequel la représentativité est acquise pour la durée du cycle électoral. Il en résulte par exemple que des élections partielles ne remettent pas en cause la mesure de la représentativité des organisations syndicales (*Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 12-18098*). En l'espèce, les élections complémentaires destinées à assurer une représentation des salariés transférés au CE de leur nouvelle entreprise n'ont pas eu pour effet de mettre un terme au mandat de RSCE d'un salarié. Ce dernier faisait partie des salariés transférés et sa désignation avait été faite deux mois avant les élections et le renouvellement partiel de l'instance. **A.L.M.**

## Droit syndical

### Information et communication syndicales

#### 086 Tracts syndicaux – Entrave au droit de diffusion

Les dispositions légales et conventionnelles attribuent à chaque membre de la section syndicale, y compris au représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE), la qualité pour intervenir auprès des instances compétentes au sein de l'entreprise afin de faire procéder à la diffusion de documents syndicaux au moyen des outils numériques de l'entreprise, sans réserver cette fonction au seul délégué syndical.

Par conséquent, le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical prévu par l'article L. 2146-1 du Code du travail est constitué, s'il est porté atteinte à l'exercice, par le RSCE, du droit de diffuser des documents syndicaux (*Cass. crim. 9 avril 2019, n° 18-80921, sté Astrazeneca*).

**Commentaire :** Dans une entreprise, un accord de droit syndical prévoit que les tracts syndicaux sont diffusés sur la messagerie professionnelle selon la procédure suivante : dans la limite de 6 fois par an, le tract est scanné et envoyé au responsable des relations sociales, avec copie au DRH. Ce dernier a quarante-huit heures maximum pour le renvoyer aux salariés.

Bien que la procédure ait été respectée, l'entreprise décide de bloquer un tract dont la diffusion a été demandée par le représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE). L'intéressé est sommé de retirer un bandeau figurant sur la publication, puis sa hiérarchie le convoque pour discuter, retarde de nouveau la diffusion, le menace d'une action judiciaire. Selon elle, le représentant syndical sort des limites de ses fonctions.

Selon l'employeur reconnu coupable de délit d'entrave dès le tribunal correctionnel, le mandat du représentant syndical au CE (aujourd'hui au CSE) consiste à représenter son syndicat au sein de l'instance élue. Au sein de l'entreprise, dans les rapports avec la direction, seul le délégué syndical (DS) peut représenter le syndicat.

La Cour de cassation rappelle au contraire que :

- l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise attribuait la transmission de tracts aux organisations syndicales, sans la réserver au DS ;
- la faculté de distribuer des publications et des tracts syndicaux appartient à la section syndicale et peut être exercée par l'un quelconque de ses membres, dès lors que les modalités prévues sont respectées ;
- dans chacune des manifestations de l'action syndicale, le DS n'est pas l'interlocuteur syndical unique de l'employeur. **A.L.M.**

## Représentant de la section syndicale

### 087 Désignation - Conditions – Effectifs

Il résulte de l'alinéa 3 de l'article L. 2143-3 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation.

S'il est prouvé, en vertu des éléments produits par l'employeur, que l'effectif n'a jamais atteint 50 salariés pendant ces douze mois, la désignation d'un représentant de la section syndicale doit être annulée (*Cass. soc. 29 mai 2019, n° 8-19890, sté Véga Nettoyage*).

**Commentaire :** Les conditions de désignation d'un représentant de la section syndicale RSS ici en cause, sont identiques à celles concernant la désignation du DS. Concernant la durée et la période pendant lesquelles le seuil de 50 salariés doit être atteint, il n'y a pas de dispositions légales pour les RSS, mais celles concernant les DS s'appliquent (*Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60691*).

La condition liée à l'effectif a été drastiquement modifiée par les ordonnances Macron : d'un effectif « d'au moins 50 salariés atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes », on est passé à un effectif « d'au moins 50 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs » (Art. L. 2143-3, al. 3 C. trav.).

Les juges précisent dans ce litige portant sur la désignation d'un représentant de la section syndicale qu'il s'agit bien des 12 mois précédant la désignation qu'il faut examiner pour le décompte, et non pas de 12 mois consécutifs sur une période de trois ans, comme tentait de le soutenir le syndicat. **A.L.M.**

## Comité d'entreprise

### Mise en place

#### 088 Défaut de mise en place des IRP – Faute de l'employeur – Préjudice nécessaire

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. La salariée n'a ainsi pas à justifier de l'existence d'un préjudice en lien avec ces carences (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 17-22224*).

**Commentaire :** Il existe des situations dans lesquelles l'employeur est incontestablement fautif vis-à-vis de ses obligations envers les salariés, lesquels subissent de ce fait automatiquement un préjudice. Pour autant, les salariés n'obtiennent aucune indemnisation faute d'avoir démontré que la faute de l'employeur leur causait un préjudice. C'est un revirement de jurisprudence fort regrettable opéré par la Cour de cassation en avril 2016, s'agissant de la remise tardive d'un certificat de travail et d'un bulletin de paie et qui s'étend depuis à de nombreux domaines (*Cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-20578*).

Avant cette décision, en cas de manquement de l'employeur, le salarié pouvait, dans de nombreuses situations, obtenir une réparation automatique de son préjudice. Nul besoin de le prouver. Eh bien, bonne nouvelle, la Cour de cassation n'applique pas son revirement de jurisprudence à l'affaire qui nous concerne. Si l'employeur omet d'accomplir les diligences légales nécessaires à la mise en place des institutions du personnel dans son entreprise, il cause nécessairement un préjudice aux salariés. Ces derniers étant en effet d'office privés d'être représentés et défendus dans l'entreprise. **E.S.**

## Protection des élus et mandatés

### Bénéficiaires

#### 089 Salarié ayant changé de collège électoral en cours de mandat – Pas de cessation du mandat – Effet en cas de demande d'autorisation de licenciement

En l'absence de dispositions contraires, la circonstance qu'un salarié, membre élu d'une instance représentative du personnel cesse, en cours de mandat, d'appartenir au collège électoral qui l'a élu, n'est pas par elle-même de nature à mettre un terme à son mandat.

En effet, si le Code du travail dispose que les fonctions de membre élu du comité d'entreprise prennent fin par : « 1. le décès, 2. la démission, 3. la résiliation du contrat de travail, 4. la perte des conditions requises pour l'éligibilité, 5. le changement d'établissement lorsque le représentant du personnel au comité d'entreprise a été élu au niveau de celui-ci », il n'en découle pas que les fonctions de membre élu du comité d'entreprise cesseraient du seul fait que le salarié concerné a cessé d'appartenir au collège électoral au titre duquel il a été élu. Les « conditions requises pour l'éligibilité » doivent en effet s'entendre comme touchant seulement aux conditions relatives à la personne même du salarié.

En conséquence, malgré sa rétrogradation disciplinaire, le salarié concerné avait conservé son mandat de membre élu du comité d'entreprise. Encourt l'annulation la décision de l'inspecteur du travail ayant autorisé son licenciement sans prendre en compte l'existence de ce mandat (*Cons. Ét. 10 juil. 2019, n° 416273, société Banque de Tahiti*).

### Mise à pied conservatoire

#### 090 Délai excessif entre la mise à pied et la demande d'autorisation de licencier

Par une appréciation souveraine non contestée en cassation, le délai de vingt-et-un jours entre la date de mise à

ped du salarié et la saisine de l'inspecteur du travail était excessif, ainsi cette irrégularité faisait obstacle à ce que l'autorité administrative autorise le licenciement litigieux (*Cons. Ét. 27 fév. 2019, n° 413556*).

**Commentaire :** Il est de jurisprudence constante que la mise à pied conservatoire par l'employeur d'un salarié ne peut pas être trop longue compte tenu de la gravité des faits prétendument commis. L'employeur doit agir vite et entamer la procédure de licenciement. S'il attend trop longtemps la mise à pied est considérée en soi comme étant déjà une mesure disciplinaire qui empêche l'employeur d'engager une procédure de licenciement, pour les mêmes raisons en tout cas.

Cependant, la question du délai de la mise à pied n'est pas définie par le Code du travail. C'est pourquoi, le contentieux en la matière reste encore abondant à ce jour. Si action en justice il y a, il appartient donc aux juges d'apprécier si au cas par cas ce délai est ou non excessif.

Dans cette affaire, l'employeur avait attendu 21 jours depuis la mise à pied pour débiter la procédure de licenciement. S'agissant d'un représentant du personnel, il avait demandé l'autorisation à l'administration du travail de licencier ce salarié, ce qui bien entendu lui avait été refusé, à juste titre selon le Conseil d'État. **E.S.**

## CHSCT

### Experts du CHSCT

#### 091 Expertise pour risque grave – Conditions de recours – Lien avec les questions inscrites à l'ordre du jour – Risques psychosociaux

Lorsque les questions inscrites à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT portent sur les risques psychosociaux dans l'entreprise, le comité peut décider la désignation d'un expert en cas de risque grave. Tel est le cas en présence de risques psychosociaux déjà anciens mais qui perdurent dans le temps (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° K 18-11558*).

**Commentaire :** En 2017, le CHSCT d'une entreprise de commerce de bois et matériaux de construction décide de recourir à une expertise « *risque grave* ». Depuis deux ans, les signaux d'alarme se multiplient et tendent à montrer l'existence d'un fort risque psychosocial. Divers éléments en attestent :

- un procès-verbal du comité d'entreprise de 2015 dénonçant le saucissonnage d'un salarié avec du scotch sur une palette, des brimades de la part de certains salariés, des pressions managériales à l'origine de l'arrêt maladie d'un salarié, une surcharge de travail et un manque de personnel ;
- une déclaration d'accident grave en 2017 ;
- un contrôle de la Direction du travail en 2017 constatant des risques de chute d'objets potentiellement dangereux liés aux opérations de chargement et déchargement de matériel ;
- l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la dénonciation en 2017 d'un grave mal-être au travail avec menace de suicide d'un salarié ;
- une augmentation de 169% des absences pour accident du travail des cadres en 2016 ;
- le comportement irresponsable du supérieur hiérarchique (absence d'informations données sur la sécurité, intimidations pour empêcher la déclaration d'accidents du travail).

L'employeur conteste le vote de l'expertise par le CHSCT, pour deux motifs. Premier motif, l'ordre du jour de la réunion à laquelle a eu lieu le vote

ne mentionnait pas expressément le recours à une expertise. Deuxième motif, le risque psychosocial invoqué par le CHSCT n'est ni identifié, ni actuel. Arguments balayés par la Cour de cassation :

- la désignation de l'expert est bien en lien avec la question inscrite à l'ordre du jour (« *Les risques psychosociaux dans l'entreprise* ») ;
- les différents éléments présentés par le CHSCT montrent l'existence d'un risque grave identifié et actuel, peu importe que des faits se soient déroulés dans le passé dès lors que le risque perdure et existe toujours au moment où le CHSCT délibère.

La disparition du CHSCT ne retire rien à l'intérêt de cet arrêt. Le comité social et économique peut lui aussi recourir à l'expertise risque grave dans les mêmes conditions que le CHSCT, cette jurisprudence lui est donc transposable (*Art. L. 2315-94 du Code du travail*). Le coût de l'expertise risque grave est pris en charge à 100% par l'employeur (*Art. L. 2315-80 du Code du travail*). **M.C.**

## Épargne salariale

### Intéressement

#### 092 Supplément d'intéressement – Condition pour bénéficiaire de l'exonération de cotisations sociales

En vertu de l'article L. 3314-10 du Code du travail, dans une entreprise bénéficiant d'un accord d'intéressement, l'employeur (le directoire ou le conseil d'administration s'ils existent) peut décider de verser, au titre de l'exercice clos, un supplément d'intéressement aux bénéficiaires de l'accord. Selon l'article L. 3312-4 du même code, ce supplément, qui est réparti selon les mêmes modalités que l'intéressement lui-même ou selon celles prévues par un accord spécifique, bénéficie de la même exonération de cotisations sociales. Pour cela, le supplément d'intéressement doit être versé après le versement de la prime d'intéressement due au titre de l'exercice clos.

Seules peuvent être qualifiées de supplément d'intéressement les sommes qui, pour un même exercice, s'ajoutent à celles effectivement distribuées en application d'un accord d'intéressement. Dès lors que la prime litigieuse a été versée avant même que ne soit déterminé le montant de la prime d'intéressement alloué à chaque bénéficiaire, elle ne peut constituer un supplément d'intéressement et doit donc être réintégrée dans l'assiette des cotisations (*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 11 juil. 2019, n° 18-16412, Urssaf d'Alsace c/ sté Octapharma*).

**Commentaire :** Cette solution est, à notre avis, transposable au supplément de réserve de participation prévu à l'article L.3324-9 du Code du travail. Son régime est similaire à celui du supplément d'intéressement. Depuis la loi n° 2019-486 relative à la croissance et transformation des entreprises dite « *loi Pacte* » du 22 mai 2019, l'accord d'intéressement peut également prévoir une redistribution immédiate du reliquat éventuel issu de la première répartition de l'intéressement (*Art. L. 3314-11 C. trav. modifié*). **C.A.**

## Participation aux résultats de l'entreprise

### 093 Requalification d'un contrat à temps partiel en temps plein – Répartition de la réserve spéciale – Critères

Dès lors que les juges du fond accordent au salarié un rappel de salaire en conséquence de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein, ils doivent déterminer la part de prime de participation dont le salarié a été privé à l'occasion des répartitions de la réserve de participation entre les bénéficiaires (*Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-16910, sté Adrexo*).

## Contrats aidés

### Contrat unique d'insertion

#### 094 Droit aux allocations de chômage

Le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage dispose que, sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée, dont font partie notamment les contrats à objet défini. Il en résulte qu'a droit aux allocations de chômage le salarié qui refuse le renouvellement de son

contrat unique d'insertion à durée déterminée (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° 17-11975, CHU de Limoges*).

## Apprentissage

### Contrat d'apprentissage

#### 095 Inaptitude de nature médicale de l'apprenti – Pas d'obligation de reclassement

Compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale. Il en résulte que les dispositions du Code du travail relatives à la reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois faute de reclassement ou de rupture du contrat ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage (*Cass. soc. 9 mai 2019, n° 18-10618*).

**Commentaire :** En vertu de l'article L.6222-18 du Code du travail, l'inaptitude constatée par le médecin du travail est l'un des motifs autorisés de rupture anticipée du contrat d'apprentissage. La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a ajouté que, dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement. En l'espèce, la Cour de cassation a confirmé que la règle est la même, que le contrat d'apprentissage soit conclu après ou avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. En conséquence, l'obligation de reprendre le paiement du salaire, si dans le mois qui suit le constat d'inaptitude le contrat n'a pas été rompu, ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage. Encore une facilité de plus concédée aux chefs d'entreprise. **C.A.**

## LÉGISLATION - RÉGLEMENTATION

## Négociation collective

### Négociation collective de branche

#### 096 Indemnisation des négociateurs

Les conventions de branche et les accords professionnels doivent prévoir, pour les salariés qui participent aux négociations au niveau professionnel (ainsi qu'aux instances paritaires qu'ils instituent), de quelle façon compenser leurs éventuelles pertes de salaire et régler leurs frais de déplacement.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération des salariés participant aux négociations est prise en charge par le fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales sur la base d'un montant forfaitaire (*Art. L. 2232-8 et R. 2232-1-5 C. trav.*). Un arrêté fixe le montant de la prise en charge à 69 euros pour une demi-journée de négociation et 138 euros pour une journée entière (*Arrêté du 23 mai 2019, J.O. du 12*).

L'obtention de l'indemnisation forfaitaire est soumise à une procédure. L'organisation syndicale des salariés concernés fournit une attestation nominative de participation transmise à l'employeur. Dans le mois suivant la réception de l'attestation, celui-ci verse la rémunération correspondante du salarié.

Pour obtenir la prise en charge par le fonds, l'employeur dispose de 6 mois à compter de la réception de l'attestation pour adresser une demande à l'association gérant le fonds de financement des syndicats (l'AGFPN). La demande comporte les éléments justificatifs de l'identité du salarié, de l'objet et de la date des réunions de négociation et l'attestation établie par l'organisation syndicale des salariés concernés.

Le fonds rembourse l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble des salariés ayant participé aux négociations dans les branches, dans un délai maximum de 90 jours suivant la réception de la demande complète (*Art. R. 2232-1-5 C. trav.*). **A.L.M.**

# L'apprentissage (1<sup>RE</sup> PARTIE)

## Formation et exécution du contrat

Par Carmen Ahumada



### → Sachez-le vite

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit passé entre un jeune âgé de seize à vingt-neuf ans révolus et un employeur. Il existe des dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée dans l'apprentissage.

Ce contrat permet à l'apprenti d'avoir une formation pratique et théorique. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'enregistrement du contrat est remplacé par un dépôt auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur. La durée du contrat peut varier de six mois à trois ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparé ou en fonction du niveau initial de compétence du jeune.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branche nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Au terme de son contrat, l'apprenti doit passer un examen conduisant à un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel du second degré ou un ou plusieurs titres d'ingénieur ou titres homologués. Un mois avant cet examen, l'apprenti a droit à un congé de cinq jours qui ne peut être imputé ni sur la durée des congés annuels ni sur la durée des cours.

En 1987, l'apprentissage s'ouvrait à de nouveaux secteurs et de nouveaux diplômes. En 1992, le dispositif légal a été de nouveau modifié : agrément accordé à l'entreprise et non à l'employeur, adaptation de la durée du contrat en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti, harmonisation de la rémunération avec celle du jeune en contrat de qualification.

En 1993, la loi quinquennale dite « pour l'emploi » a pris plusieurs mesures en matière d'apprentissage, notamment : ouverture de « classes d'initiation préprofessionnelle », agrément préalable de l'entreprise remplacé par une simple déclaration de l'employeur (1).

En 2005, la loi sur « la programmation pour la cohésion sociale » (2) a largement modifié le régime juridique de l'apprentissage notamment le statut de l'apprenti, les règles du développement de l'apprentissage et le contrôle de son financement (3).

En 2009, la loi relative à « l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » a prévu des mesures visant à faciliter l'accès et le déroulement de l'apprentissage (4).

En 2014, la loi relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a apporté des modifications notables en matière d'apprentissage (gratuité du contrat d'apprentissage, possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour une durée indéterminée, simplification de la procédure d'enregistrement) (5).

En 2015, la loi relative au « dialogue social et à l'emploi » a prévu de nouvelles mesures pour faciliter l'embauche des apprentis (6).

En 2019, la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » dite « l'Avenir professionnel » comporte de très nombreuses dispositions relatives à l'apprentissage : remplacement de la procédure d'enregistrement du contrat par une obligation de dépôt à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, simplification des conditions de rupture du contrat par l'employeur, mise en place d'une rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'apprenti, augmentation des rémunérations des apprentis en fonction de la tranche d'âge, modification du régime de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, visite d'information et de prévention par le médecin de ville (7).

Toutes ces réformes ont été faites dans l'optique de fournir au patronat une main-d'œuvre à bon marché. Les employeurs peuvent garder pendant des années un jeune avec le statut d'apprenti sous-rémunéré et en situation précaire. Le Code du travail prévoit cependant un statut minimum amélioré par les conventions collectives du travail dont nous traiterons dans la seconde partie de cet article (8).

(1) Loi quinquennale dite « pour l'emploi » n° 93-1313 du 20 déc. 1993, J.O. du 21. Sur cette loi, voir RPDS 1994 n° 858, p. 23.

(2) Loi n° 2005-32 du 18 janv. 2005, art. 16 à 32, 37, 41 et 42, J.O. du 19.

(3) L'apprentissage est financé par une taxe à caractère fiscal. Y sont assujettis les employeurs exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou assimilée.

(4) Loi n° 2009-1437 du 24 nov. 2009, J.O. du 25.

(5) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, art. 14, J.O. du 6.

(6) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 52 et 53, J.O. du 18.

(7) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

(8) Voir RPDS 2019, n° 895.

## 1 QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

La loi «Avenir professionnel» a intégré l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle. Les actions d'apprentissage font désormais partie des actions qui participent au développement des compétences <sup>(9)</sup>.

Selon l'article L. 6211-1 du Code du travail, «*l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et il contribue à l'insertion professionnelle*».

L'apprentissage a pour but de donner à des travailleurs «*ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*».

La loi «Avenir professionnel» lui a fixé également quatre objectifs <sup>(10)</sup>:

- permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles;
- dispenser aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une

(9) Art. L. 6313-1 C. trav.

(10) Art. L. 6313-6 C. trav.

### PLAN

<b>1. QU'EST QUE L'APPRENTISSAGE ?</b>	<b>318</b>
<b>2. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	<b>318</b>
A – QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?	318
B – QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?	319
C – VALIDITÉ DU CONTRAT	321
D – NULLITÉ DU CONTRAT	324
<b>3. L'EXÉCUTION DU CONTRAT</b>	<b>325</b>
A – FORMATION PRATIQUE DE L'APPRENTI	325
B – FORMATION THÉORIQUE	327
C – MOBILITÉ INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE DES APPRENTIS	327
D – FORMATION COMPLÉMENTAIRE	328
E – MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	328
F – OBLIGATIONS DE L'APPRENTI	329

### Encadrés

➤ Jeunes n'ayant pas encore trouvé d'employeur	319
➤ Dispositif «Prépa métiers» pour les jeunes de moins de 16 ans	320
➤ Apprentis étrangers	321
➤ Exonération de cotisations sociales	322
➤ Réorientation de l'apprenti dans le cadre d'un baccalauréat professionnel	324
➤ Nombre d'apprentis accueillis simultanément	325
➤ Les centres de formation d'apprentis	326
➤ Aide unique aux employeurs d'apprentis	329

formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle;

- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté;
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Ainsi, par la voie de l'apprentissage, le jeune apprenti peut préparer un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un brevet d'études professionnelles (BEP), un brevet professionnel et un brevet de maîtrise ou un bac professionnel, un brevet de technicien supérieur (BTS), un diplôme universitaire de technologie (DUT), un titre d'ingénieur ou encore un master.

L'apprentissage est défini par le Code du travail comme «*une forme d'éducation alternée*». Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, et le suivi d'enseignements dispensés pendant le temps de travail, dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage dont tout ou partie peut être effectué à distance. Il donne lieu à la conclusion d'un contrat avec l'employeur et l'activité exercée doit être «*en relation directe*» avec la qualification, objet du contrat <sup>(11)</sup>.

## 2 LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### A - QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

«*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.*

*L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.*

*L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.» <sup>(12)</sup>*

Il ne faut pas confondre les contrats d'apprentissage avec les contrats de professionnalisation qui font l'objet d'une réglementation particulière. Si l'on constate de nombreuses similitudes entre les deux contrats, on note des différences portant surtout sur la

(11) Art. L. 6211-2 C. trav.

(12) Art. L. 6221-1 C. trav.

durée du contrat, l'âge des intéressés, le recrutement et les garanties accordées dans les termes du contrat<sup>(13)</sup>.

## B - QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

### a) Conditions exigées de l'apprenti

#### 1. Condition d'âge

Pour être engagé en qualité d'apprenti, il faut être âgé de seize ans au moins et vingt-neuf ans révolus, au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes ayant au moins quinze ans peuvent être engagés comme apprentis s'ils ont effectué la scolarité du premier cycle secondaire (c'est-à-dire s'ils ont terminé leur scolarité jusqu'à la classe de troisième incluse).

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, sous réserve de deux conditions : avoir achevé la scolarité du collège et commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnels (RNCP) ; dans ce cas, la formation doit comprendre des périodes de formation en milieu professionnel<sup>(14)</sup>.

Les jeunes atteignant seize ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage sans avoir à fournir une dispense de scolarité<sup>(15)</sup>.

#### 2. Âge limite pour entrer en apprentissage

En vertu de l'article L. 6222-1 du Code du travail, l'âge limite d'entrée en apprentissage est de 29 ans révolus. Toutefois, il est possible de déroger cette limite maximale d'âge d'entrée en apprentissage lorsque<sup>(16)</sup> :

- il y a rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- le contrat (ou la période d'apprentissage) proposé fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent ;

(13) Sur le contrat de professionnalisation, voir articles L. 6325-1 à L. 6325-25 C. trav.

(14) Art. R. 6222-1-1 C. trav.

(15) Circ. n° 79-198 du 27 juin 1979, B.O. du 5 juil.

(16) Art. L. 6222-2, L. 6222-3 et D. 6222-1 C. trav.

### ➔ Jeunes n'ayant pas encore trouvé d'employeur

Toute personne, âgée de seize à vingt-neuf ans ou ayant au moins quinze ans et justifiant d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande si elle n'a pas été engagée par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle, dans la limite d'une durée de trois mois et non plus d'un an. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le centre de formation d'apprentis (CFA) l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent être pris en charge par les opérateurs de compétences, selon des modalités déterminées par décret.

À tout moment, le jeune peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation<sup>(1)</sup>.

(1) Art. L. 6222-12-1 C. trav., modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

Dans ces deux derniers cas, le nouveau contrat doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat. L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

➤ le nouveau contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. Par exemple, dans des secteurs de la coiffure, de la boucherie ou de la boulangerie, où la qualité d'entrepreneur est subordonnée à une qualification minimale. Précisons que, dans ce cas de dérogation, il n'y a pas de limite d'âge supérieure pour conclure un contrat d'apprentissage.

- le contrat d'apprentissage est souscrit avec un travailleur handicapé, quel que soit son âge<sup>(17)</sup> ;
- le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

#### 3. Visite d'information et de prévention

L'apprenti doit faire l'objet d'un examen médical effectué par le médecin du travail au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche<sup>(18)</sup>. Cet examen est réalisé avant son embauche, s'il est âgé de moins de 18 ans, s'il est exposé à un environnement dangereux (plomb, vibrations, amiante...), s'il est handicapé ou s'il s'agit d'une femme enceinte<sup>(19)</sup>.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, cette visite peut être réalisée, pour les apprentis, par un médecin de ville, lorsqu'aucun professionnel de

(17) Loi n° 2008-1425 du 27 déc. 2008, art. 187, J.O. du 28

(18) Art. R. 6222-40-1 C. trav.

(19) Art. R. 4624-10 et R. 4624-18 C. trav.

la médecine du travail n'est disponible dans un délai de deux mois <sup>(20)</sup>. La procédure à suivre dans le cadre de cette expérimentation est fixée par un décret du 28 décembre 2018 <sup>(21)</sup>.

#### 4. Jeune déjà embauché en contrat à durée indéterminée

Un contrat de travail à durée indéterminée peut être suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de cette suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée <sup>(22)</sup>.

### b) Conditions exigées de l'employeur

Pour embaucher un apprenti, l'entreprise doit effectuer une simple procédure de déclaration soumise à un contrôle *a posteriori* de l'administration <sup>(23)</sup>.

#### 1. Procédure de déclaration

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation suffisante.

(20) Loi n° 2018-771 précitée, art. 11, I.

(21) Décret n° 2018-1340 du 28 déc. 2018, J.O. du 30 et arrêté du 24 avril 2019, NOR: MTRT1912466A, J.O. du 2 mai.

(22) Art. L. 6222-13 C. trav.

(23) Art. L. 6223-1 C. trav.

### ➔ Dispositif « Prépa-métiers » pour les jeunes de moins de 16 ans

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée « troisième Prépa-métiers ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage <sup>(1)</sup>.

Les classes sont implantées en collège, lycée professionnel ou lycée polyvalent. Ces classes de troisième « Prépa-métiers » se substituent au dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

(1) Art. L. 337-3-1 C. éduc., modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

(2) Art. D. 337-172 C. éduc.

Cette déclaration doit préciser <sup>(24)</sup>:

- les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise quand celle-ci est une société;
- le nombre des salariés de l'entreprise autres que les apprentis;
- le diplôme et le titre préparés par l'apprenti;
- le nom et prénom du maître d'apprentissage, le titre ou le diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le formulaire servant de support au contrat de travail conclu entre le premier apprenti et l'employeur vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis <sup>(25)</sup>.

Cette déclaration, accompagnée du contrat d'apprentissage, est adressée à l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage, c'est-à-dire à la chambre consulaire compétente jusqu'au 31 décembre 2019. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette procédure d'enregistrement est remplacée par une obligation de dépôt du contrat auprès des opérateurs de compétences.

Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans les cinq ans suivant sa notification.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, les inspecteurs de l'apprentissage et les inspecteurs du travail peuvent demander à l'employeur de justifier du respect des engagements pris dans la déclaration.

Ce contrôle *a posteriori* peut être, à notre avis, sollicité par les représentants du personnel de l'entreprise qui accueille l'apprenti si l'employeur ne tient pas ses engagements. Il faut que les élus du personnel soient vigilants.

#### 2. Opposition du préfet

Le préfet peut, par décision motivée, s'opposer à l'engagement d'apprentis, s'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'apprentissage que l'employeur (ou le maître d'apprentissage) ne respecte pas les obligations mises à sa charge <sup>(26)</sup>. Cette décision intervient dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'inspecteur du travail ou de l'apprentissage.

Les décisions d'opposition sont communiquées aux inspecteurs du travail, au comité social et économique de l'entreprise concernée ainsi que, selon le cas, à la chambre des métiers, à la chambre du commerce et d'industrie ou à la chambre de l'agriculture. En outre, le préfet décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme <sup>(27)</sup>. Si le préfet décide du contraire, les contrats sont rompus, à la date de noti-

(24) Art. R. 6223-1 C. trav.

(25) Arrêté du 6 juil. 2012, J.O. du 18.

(26) Art. L. 6225-1 et R. 6225-1 à R. 6225-5 C. trav.

(27) Art. L. 6225-2 C. trav.

fication de ce refus aux parties. L'employeur est alors tenu de verser aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

Dans ce cas de rupture du contrat d'apprentissage, la loi «Avenir professionnel» a prévu que le centre de formation d'apprentis dans lequel est inscrit l'apprenti prenne les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation <sup>(28)</sup>.

## C - VALIDITÉ DU CONTRAT

### a) Gratuité du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est totalement gratuit, tant pour l'apprenti que pour l'employeur. Ainsi, il est stipulé «qu'aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou son représentant légal à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement (du dépôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement (du dépôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) du contrat d'apprentissage.» <sup>(29)</sup>.

### b) Rédaction d'un écrit

Exempt de tout droit de timbres et d'enregistrement, le contrat d'apprentissage doit être établi par un écrit, sous seing privé, rédigé en trois exemplaires originaux (un pour le salarié, un pour l'employeur et un pour le service de dépôt). Chacun de ces exemplaires doit être signé par l'employeur et par l'apprenti (ou son représentant légal), avant que le jeune ne commence à travailler dans l'entreprise.

Le formulaire «Cerfa FA 13» correspondant au contrat d'apprentissage sert de support au contrat de travail conclu entre l'employeur et l'apprenti <sup>(30)</sup>. Ce formulaire vaut aussi déclaration de l'employeur en vue de la formation de l'apprenti prévue à l'article L. 6223-1 du Code du travail <sup>(31)</sup>.

Si l'employeur est un ascendant (père, mère, grand-mère), et si l'apprenti est majeur, il faut conclure un contrat écrit tel que le prévoit le Code du travail.

Si l'employeur est un ascendant et si l'apprenti est mineur, une simple déclaration du parent peut remplacer le contrat. Néanmoins, cette déclaration doit comporter son engagement de satisfaire aux conditions

<sup>(28)</sup> Art. L. 6225-3-1 C. trav., inséré par la loi n° 2018-771 précitée.

<sup>(29)</sup> Art. L. 6221-2 C. trav.

<sup>(30)</sup> Cet imprimé est disponible dans la chambre consulaire dont relève l'entreprise, dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), dans les services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ainsi que par les sites suivants : «[www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)» et «[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)».

<sup>(31)</sup> Arrêté du 6juil. 2012, J.O. du 18.

### ➔ Apprentis étrangers

Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer d'activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable une autorisation de travail. L'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée se voit accorder de droit cette autorisation de travail. Il en est de même pour les mineurs étrangers non accompagnés, pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Art. L. 5221-5 C. trav., modifié par la loi n° 2018-778 du 10 sept. 2018, J.O. du 11.

applicables aux autres employeurs et être enregistrée (ou déposée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020). Cette déclaration a tous les effets du contrat d'apprentissage. L'ascendant est tenu de verser au moins 25% du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti et désigné dans sa déclaration <sup>(32)</sup>.

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement comporter les mentions suivantes : rémunération de l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage, désignation de la formation assurée par la mention du diplôme sanctionnant cette formation, engagements réciproques des parties, date du début de l'apprentissage, durée du contrat, modalités de résiliation de la convention, dénomination et adresse du centre de formation d'apprentis auquel le jeune est inscrit, nom du ou des maîtres d'apprentissage, ainsi que les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en rapport avec la qualification poursuivie <sup>(33)</sup>.

### c) Enregistrement du contrat

Jusqu'au 31 décembre 2019, le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. C'est l'employeur qui procède à cette formalité substantielle. Depuis le 7 mars 2014, le contrat adressé à la chambre consulaire compétente n'a plus à être revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti <sup>(34)</sup>.

Le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.

Il a été ainsi jugé que lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. Le jeune travailleur peut prétendre

<sup>(32)</sup> Art. L. 6222-5 et R. 6224-10 à R. 6224-12 C. trav.

<sup>(33)</sup> Art. L. 6222-12, R. 6222-3 et R. 6222-4 C. trav.

<sup>(34)</sup> Art. 14-III de la loi n° 2014-288 précitée.

au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a cependant été exécuté ainsi que de l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail <sup>(35)</sup>.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat revêtus du visa du directeur du centre de formation d'apprentis, attestant de l'inscription de l'apprenti <sup>(36)</sup> :

- à la chambre des métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés;
- à la chambre d'agriculture lorsqu'il emploie un apprenti relevant des assurances sociales agricoles, sauf si l'employeur est une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de 2 salariés de façon permanente;
- à la chambre de commerce et d'industrie dans tous les autres cas, à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement ne nécessite aucun frais.

(35) Cass. soc. 28 mai 2008, n° 06-44327.

(36) Art. R 6224-1 et R. 6224-4 C. trav.



## ➔ Exonérations de cotisations sociales

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a supprimé l'exonération de cotisations patronales attachée aux contrats d'apprentissage dans le secteur privé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Toutefois, à la place, les employeurs concernés peuvent appliquer la réduction générale des cotisations patronales en périmètre complet, c'est-à-dire incluant non seulement les cotisations AGIRC-ARRCO mais également celle de l'assurance chômage <sup>(1)</sup>.

Les employeurs du secteur public non industriel et commercial sont exonérés de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à leur charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles <sup>(2)</sup>.

Les apprentis sont exonérés de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré <sup>(3)</sup>. La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations sociales sur leur rémunération réelle.

En outre, le salaire des apprentis reste exonéré de CSG et CRDS <sup>(4)</sup>.

(1) Loi n° 2018-1203 du 22 déc. 2018, art. 8-IX, B, J.O. du 23.

(2) Art. L. 6227-8-1 C. trav.

(3) Art. L. 6243-2 et D. 6243-5 C. trav.

(4) Art. L. 136-1-1, III, 1<sup>o</sup> a, C. Séc. soc.

L'absence de réponse à la demande d'enregistrement de la part de la chambre consulaire compétente, dans le délai de quinze jours à compter de la réception du contrat, a valeur d'acceptation, l'enregistrement est de droit.

La chambre consulaire doit adresser une copie du contrat à l'Urssaf, à la caisse de retraite complémentaire, au président du conseil régional, au directeur du CFA, et à la DIRECCTE, sous forme dématérialisée pour cette dernière <sup>(37)</sup>.

En cas de refus d'enregistrement, le contrat ne peut pas recevoir exécution. Dans ce cas, il est possible de saisir le conseil des prud'hommes qui statuera sur la validité du contrat.

Il a été jugé que le bénéfice des dispositions relatives à l'apprentissage est subordonné à la conclusion d'un contrat d'apprentissage et à son enregistrement <sup>(38)</sup>. En conséquence, à défaut d'enregistrement, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le SMIC prévu pour les jeunes travailleurs, déduction faite, le cas échéant des frais de formation <sup>(39)</sup>.

Jusqu'au 31 décembre 2019, l'existence d'un contrat d'apprentissage étant subordonnée à son enregistrement suivant les modalités fixées par la loi, il a été jugé que l'exécution du contrat ne peut se poursuivre au-delà du terme fixé par le service ayant procédé à cette formalité substantielle. En l'espèce, la durée de douze mois prévue par l'employeur et l'apprenti a été ramenée à neuf mois par le service compétent <sup>(40)</sup>.

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou à la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes <sup>(41)</sup>.

## d) Dépôt du contrat

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est supprimée. Le contrat d'apprentissage devra être transmis à l'opérateur de compétences qui procédera à son dépôt sur le service informatique dédié, dans des conditions fixées par voie réglementaire <sup>(42)</sup>.

## e) Durée du contrat

Jusqu'au 6 mars 2014, le contrat d'apprentissage était exclusivement conclu pour une durée déterminée. La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 a introduit la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée. Ce contrat débute par une période d'apprentissage durant laquelle l'apprenti bénéficie des dispositions protectrices actuellement en vigueur liées à son statut particulier et prévues aux

(37) Art. R 6224-6 C. trav.

(38) Cass. soc. 31 janv. 1983, n° 81-15355.

(39) Cass. soc. 9 mars 1978, n° 77-40015.

(40) Cass. soc. 18 fév. 1988, n° 85-40024.

(41) Art. L. 6224-7 C. trav.

(42) Art. L. 6224-1 C. trav., modifié par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, art. 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, J.O. du 22.

articles L. 6222-1 et suivants du Code du travail: règles de résiliation du contrat, durée du travail, salaire, interdiction de travaux dangereux. À l'issue de cette période, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 6222-7 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat <sup>(43)</sup>.

Pour un contrat d'apprentissage conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, sa durée peut désormais varier entre six mois et trois ans, cette variation étant fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés <sup>(44)</sup>. Auparavant, la durée variait entre un et trois ans avec des aménagements possibles.

### 1. La durée inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation dans certains cas

La durée peut être inférieure ou supérieure au cycle de formation afin de prendre en compte :

- le niveau initial de connaissances de l'apprenti ;
- les compétences éventuellement acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation d'apprentis, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Cette convention est annexée au contrat.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord entre les parties, avant le temps fixé initialement.

La date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis doit désormais être mentionnée dans le contrat. Mais la date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début de l'exécution du contrat. La date du début de la période de formation au centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début de l'exécution du contrat <sup>(45)</sup>.

En cas de litige sur la date du début de l'apprentissage, il faut prendre en considération la date d'entrée

en fonction de l'apprenti (début de l'exécution du contrat) et non la date de conclusion du contrat <sup>(46)</sup>.

La date de fin de contrat ou de la période d'apprentissage doit figurer sur le contrat. Elle ne saurait se situer avant la fin du cycle de formation. L'apprenti doit pouvoir être à même de passer l'examen.

### 2. Préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle

La durée d'un contrat ou de la période d'apprentissage lié à la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles est <sup>(47)</sup> :

- en principe de deux ans ;
- de trois ans, s'il s'agit d'un diplôme de l'enseignement supérieur long ou d'un titre d'ingénieur ;
- d'un ou de trois ans (durée réduite ou allongée), suivant le type de profession, le niveau de qualification visés ainsi que la durée minimale de formation en CFA fixée, le cas échéant, par le règlement de l'examen.

La réduction ou l'allongement de la durée de ce contrat ou de cette période peut résulter <sup>(48)</sup> :

- d'une convention ou d'un accord de branche étendu par un arrêté, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- à défaut, d'un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation et, le cas échéant, du ministre qui délivre le diplôme ou le titre.

La durée du contrat d'apprentissage peut dorénavant être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti <sup>(49)</sup>.

### 3. Durée réduite pour les apprentis déjà qualifiés

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à deux ans et plus, elle est réduite d'un an pour l'apprenti qui a déjà bénéficié pendant une année au moins <sup>(50)</sup> :

- d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ;
- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation.

La réduction d'un an est aussi accordée lorsque le jeune est entré en apprentissage pour achever l'une de ces formations. Cette réduction est acquise de plein droit. L'intéressé doit joindre au contrat en vue de son enregistrement (ou de son dépôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) pour une durée réduite un certificat de scolarité ou un certificat de travail selon les cas.

<sup>(46)</sup> Cass. soc. 5 juin 1985, n° 83-40967.

<sup>(47)</sup> Art. R. 6222-6 C. trav.

<sup>(48)</sup> Art. R. 6222-7 C. trav.

<sup>(49)</sup> Art. R. 6222-46 C. trav.

<sup>(50)</sup> Art. R. 6222-15 C. trav.

<sup>(43)</sup> Art. L. 6222-7-1 C. trav.

<sup>(44)</sup> Art. L. 6222-7-1 C. trav.

<sup>(45)</sup> Art. L. 6222-12 C. trav. modifié.

La loi a prévu d'autres possibilités de réduction de la durée du contrat d'apprentissage sur demande <sup>(51)</sup>. En effet, lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans et plus, elle peut être réduite d'un an si l'apprenti :

- a effectué un stage de formation professionnelle conventionnée ou agréée par l'État ou une région ayant eu pour but l'acquisition d'une qualification ;
- est titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué du niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer ;
- est titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et désire préparer par l'apprentissage un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou du titre obtenu.

La décision est prise, après avis du directeur du CFA, par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la décision est réputée positive <sup>(52)</sup>.

Ces apprentis sont considérés, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage <sup>(53)</sup>. Ils perçoivent donc le salaire afférent à la deuxième année de contrat.

#### 4. Cas de prolongation du contrat

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur <sup>(54)</sup>.

(51) Art. R. 6222-16 C. trav.

(52) Art. R. 6222-17 C. trav.

(53) Art. R. 6222-18 C. trav.

(54) Art. L. 6222-11 C. trav.

### ➔ Réorientation de l'apprenti dans le cadre d'un baccalauréat professionnel

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat ou de la période d'apprentissage, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole. Lorsque les deux spécialités successivement visées appartiennent au même domaine professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'un an. Un avenant doit alors être signé et enregistré selon les mêmes modalités que pour le contrat initial <sup>(1)</sup>.

(1) Art. L. 6222-22-1 et R. 6222-16-1 et R. 6222-17 C. trav.

La loi «Avenir professionnel» a supprimé la disposition du Code du travail qui prévoyait qu'en cas de suspension du contrat ou de la période d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée était prorogée jusqu'à l'expiration du cycle de CFA que suivait l'apprenti <sup>(55)</sup>. Cela signifiait que si la suspension du contrat ou de la période d'apprentissage causée par l'accident ou la maladie compromettait la formation de l'apprenti, le contrat était prolongé à sa demande jusqu'au terme du cycle suivant de formation.

Par ailleurs, la Cour de cassation a considéré que lorsque le contrat d'apprentissage est suspendu pour accident du travail, sa durée se trouve prorogée d'autant et l'apprenti qui refuse de terminer la période d'apprentissage est responsable de la rupture du contrat <sup>(56)</sup>.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans <sup>(57)</sup>. Pour les travailleurs handicapés, la durée de l'apprentissage peut être prolongée d'un an, soit dès le début, soit au cours de l'apprentissage si leur état de santé exige la prolongation d'une année de l'enseignement donné en CFA.

## D - NULLITÉ DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage doit être écrit et enregistré, selon les cas, par la chambre de métiers et d'artisanat, la chambre d'agriculture ou la chambre d'industrie (transmis pour dépôt auprès de l'opérateur des compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020). Il doit comporter des mentions obligatoires.

Le non-respect de ces formalités essentielles fait que le contrat d'apprentissage est déclaré nul. Dans ce cas, les parties doivent être remises dans l'état où elles se trouvaient auparavant.

Jusqu'en 2008 et pendant longtemps, la Cour de cassation a estimé que cette nullité entraînait la requalification du contrat d'apprentissage en contrat de travail ordinaire et pouvait ainsi imposer à l'employeur, dans certains cas, le rappel de salaires et des indemnités de rupture du contrat de travail <sup>(58)</sup>.

Dorénavant, la Cour de cassation considère que lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. Le jeune travailleur peut prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum

(55) Art. L. 6222-12 C. trav., supprimé par la loi n° 2018-771 précitée.

(56) Cass. soc. 22 mai 1984, n° 82-41145.

(57) Art. R. 6222-46 à R. 6222-49 C. trav.

(58) Cass. soc. 11 juil. 2006, n° 04-45285 ;

Cass. soc. 21 mars 2000, n° 97-44369 ;

Cass. soc. 12 juil. 1994, n° 90-44044 ;

Cass. soc. 31 janv. 1983, précité note n° 34 ;

Cass. soc. 9 mars 1978, précité note n° 35.

conventionnel) pour la période où le contrat a cependant été exécuté ainsi que l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail <sup>(59)</sup>.

Dans cette décision, la Cour de cassation fixe un principe général applicable dans tous les cas de nullité du contrat : lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il ne peut recevoir application et ne peut être requalifié ni en contrat de travail à durée déterminée ni en contrat de travail à durée indéterminée. Cependant, elle considère que le salarié peut demander un rappel de salaires ainsi que des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le jeune.

Précisons que, dans d'autres cas bien qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage régulièrement conclu, le jeune peut demander la requalification de ce contrat en contrat de travail d'un salarié ordinaire avec les conséquences qui en découlent lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations, notamment celles relatives à la formation, aux conditions de travail et à la rémunération de l'apprenti.

Ainsi, il a été jugé que :

► n'est pas apprenti et doit recevoir la rémunération d'un jeune ouvrier, le jeune homme qui, en raison des travaux qu'il effectue et des absences fréquentes de son patron – lesquelles ne pouvaient permettre qu'il reçoive un enseignement suivi – avait tenu en réalité l'emploi d'un jeune ouvrier <sup>(60)</sup>;

► dès lors que le contrat ne répond pas aux exigences des articles L. 117-12 (devenu l'article 6222-4) et suiv. du Code du travail, c'est à bon droit qu'un conseil de prud'hommes en déduit que l'employeur avait obligation de verser au salarié la rémunération due, en vertu de l'article R. 141-1 (devenu l'article D3231-3) du Code du travail, aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de capacité physique normale <sup>(61)</sup>.

## 3 L'EXÉCUTION DU CONTRAT

### A - FORMATION PRATIQUE DE L'APPRENTI

En vertu de l'article L. 6223-3 du Code du travail, l'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes de travail permettant des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle arrêtée avec le centre de formation.

Le travail accompli dans l'entreprise doit avoir un caractère formateur.

Il doit correspondre à la qualification professionnelle prévue par le contrat et à l'examen qui sanctionne cette formation.

<sup>(59)</sup> Cass. soc. 28 mai 2008, n° 06-44327. Voir également, Cass. soc. 11 fév. 2015, n° 13-27616.

<sup>(60)</sup> Cass. soc. 3 oct. 1963, Bull. p. 523, n° 630.

<sup>(61)</sup> Cass. soc. 21 fév. 1990, n° 86-42695; voir dans le même sens Cass. soc. 28 mars 1996, n° 93-41139.

### ► Nombre d'apprentis accueillis simultanément

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement, est de deux pour chaque maître d'apprentissage <sup>(1)</sup>.

Le maître d'apprentissage peut accueillir un apprenti supplémentaire ayant subi un échec à l'examen et dont le contrat a été prolongé.

Des dérogations individuelles aux plafonds ci-dessus, peuvent être accordées par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion. Ces dérogations sont valables cinq ans au plus, et renouvelables. Par ailleurs, des plafonds différents peuvent être fixés par un arrêté ministériel pour une branche professionnelle déterminée.

<sup>(1)</sup> Art. R. 6223-6 à R. 6223-8 C. trav.

Une partie de cette formation peut être menée dans d'autres entreprises que celle qui emploie l'apprenti, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci <sup>(62)</sup>. Toutefois, cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'une convention qui associe employeur, entreprise d'accueil et apprenti, et à sa transmission au directeur du CFA.

À titre expérimental, sur l'ensemble du territoire national et pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 5 septembre 2022, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs, la formation pratique peut être dispensée chez trois de ses membres. Le suivi de l'apprentissage se fait sous la tutelle d'une personne appartenant au groupe <sup>(63)</sup>.

Précisons qu'une entreprise d'un pays membre de la Communauté européenne peut accueillir temporairement un apprenti <sup>(64)</sup>.

L'application stricte de la loi doit tendre à une véritable formation pratique ne permettant pas certains abus (par exemple le fait d'utiliser l'apprenti comme coursier ou homme à tout faire). Si de tel abus sont constatés, il est possible de demander l'intervention de l'inspection du travail ou de l'inspection de l'apprentissage. Il est possible également aux organisations syndicales de demander au préfet du département de s'opposer à l'engagement d'apprentis par l'employeur qui méconnaît les obligations mises à sa charge <sup>(65)</sup>.

Il a été jugé que l'absence de formation de l'apprenti détourne le contrat d'apprentissage de son objet, et justifie sa requalification en contrat de travail à durée indéterminée. En l'espèce, l'apprenti avait conclu avec une entreprise filiale d'EDF un contrat d'apprentissage en vue de la préparation du baccalauréat professionnel « Maintenance des systèmes mécaniques automatisés ». Postérieurement à la survenance

<sup>(62)</sup> Art. R. 6223-10 à R. 6223-16 C. trav.

<sup>(63)</sup> Art. 11, IV de la loi n° 2018-771 précitée.

<sup>(64)</sup> Art. L. 6222-42 et R. 6223-17 à R. 6223-21 C. trav.

<sup>(65)</sup> Art. R. 6225-1 à R. 6225-8 C. trav.

du terme de son contrat, le salarié a saisi le juge pour obtenir la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses indemnités. Il soutient qu'en réalité, il effectuait les mêmes tâches que les agents EDF employés à temps complet sans avoir la rémunération correspondante et qu'il n'a jamais bénéficié d'aucune formation dans l'entreprise.

Il obtient gain de cause. L'employeur conteste la requalification du contrat d'apprentissage en CDI et sa condamnation au paiement de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat (2 000 €) et licenciement sans cause réelle et sérieuse (6 500 €) devant la Cour de cassation. Mais celle-ci confirme la décision

des juges du fond en retenant que l'apprenti, qui devait réaliser le même travail que les autres salariés de l'entreprise, «*n'était pas en situation d'apprentissage mais exerçait des fonctions d'agent EDF à part entière et qu'il était dans l'impossibilité matérielle de recevoir une formation professionnelle sérieuse*».

En conséquence, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de formation et a détourné le contrat d'apprentissage de son objet, ce qui justifie la requalification de la convention en contrat de travail à durée indéterminée. En outre, la Cour valide la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts. En

## ➔ Les centres de formation d'apprentis

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé les missions du centre de formation d'apprentis (CFA), notamment celles de l'accompagnement social et du suivi professionnel de l'apprenti. Désormais, les centres de formation d'apprentis ont pour missions (1) :

- d'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- de permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de Sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération ;
- d'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- de favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à

la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

- d'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- de favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toute forme de discrimination et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- d'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité, mobilisant au niveau national les ressources locales et au niveau international les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- d'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance ;
- d'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- d'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- d'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.

(1) Art. L. 6231-2 C. trav., modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 11, J.O. du 6.

effet, le préjudice résultant d'une formation incomplète pendant l'exécution du contrat est distinct de celui de la rupture <sup>(66)</sup>.

Sauf dérogation accordée par l'inspection du travail après avis du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève, les apprentis de moins de dix-huit ans ne peuvent pas travailler plus de huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine. Ils ne peuvent pas non plus travailler la nuit (entre 22 et 6 heures), sauf dérogation prévue par voie réglementaire dans certains secteurs (boulangerie-pâtisserie, hôtellerie-restauration-spectacles et courses hippiques).

## B - FORMATION THÉORIQUE

En vertu de l'article L. 6223-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis (CFA) habilité, assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage.

Par dérogation, la formation peut être assurée dans une entreprise, dans un ou plusieurs établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat, dans des établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'État, ou des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur. Une convention doit être passée entre le CFA et l'entreprise ou les établissements. Le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre de formation et à prendre part aux activités destinées à coordonner ceux-ci et la formation en entreprise <sup>(67)</sup>. La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un 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, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État <sup>(68)</sup>.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié par le centre de formation d'apprentis, dans les deux mois suivant la

conclusion du contrat d'apprentissage, à un entretien d'évaluation. L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et, en cas de besoin, les parents de l'apprenti ou son représentant légal participent à cet entretien <sup>(69)</sup>.

L'employeur doit inscrire l'apprenti à l'examen menant à l'acquisition du titre ou du diplôme correspondant à la formation prévue au contrat. Il doit lui laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves de l'examen.

Lorsque les manquements de l'employeur sont tels qu'ils compromettent la formation de l'apprenti, la rupture est imputable à l'employeur <sup>(70)</sup>.

Un mois avant cet examen, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire payé de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre des enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation si l'organisation en a été prévue. Ce congé s'ajoute aux congés annuels légaux et ne peut pas s'imputer sur la durée normale de la formation théorique <sup>(71)</sup>.

L'employeur doit également prévenir les parents ou les représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

La responsabilité de l'employeur est engagée pour les dommages survenus du fait d'un apprenti mineur lorsque ce fait se produit :

- alors que l'apprenti se trouve sous sa surveillance exclusive pour exécuter un travail qu'il a commandé ;
- au temps et au lieu de travail.

## C - MOBILITÉ INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE DES APPRENTIS

Le Code du travail prévoit de nouvelles mesures en faveur du développement de la mobilité internationale et européenne des apprentis <sup>(72)</sup>.

Désormais, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, mais il doit être exécuté en France pendant au moins six mois.

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil. Sont notamment concernées celles relatives à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Cela signifie que le contrat d'apprentissage initialement conclu en France sera suspendu pendant la

(66) Cass. soc. 12 févr. 2013, n° 11-27525.

(67) Art. L. 6223-4 C. trav.

(68) Art. L. 6211-2 C. trav.

(69) Art. R. 6233-57, 7° et R. 6233-58 C. trav.

(70) Cass. soc. 2 fév. 2005, n° 02-45259.

(71) Art. L. 6222-35 C. trav.

(72) Art. L. 6222-42 à L. 6222-44 C. trav.

période de mobilité. L'apprenti sera sous la responsabilité de l'employeur ou le centre de formation qui l'accueille à l'étranger. Il sera soumis au droit applicable aux apprentis dans le pays d'accueil. En outre, l'employeur français n'aura pas à verser de rémunération pendant cette période. Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'apprenti relève de la Sécurité sociale de l'état d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet état. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le Code de la Sécurité sociale français pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Toutefois, cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des conventions internationales de Sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

## a) Nécessité de deux conventions

En principe, le contrat d'apprentissage est un contrat signé entre deux parties : l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Par dérogation, une convention doit être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors l'Union européenne. Une convention doit être aussi signée entre l'employeur et l'entreprise étrangère d'accueil pour préciser notamment la durée de la période d'accueil, l'objet de la formation, le lieu et les horaires de travail ainsi que le nom de la personne chargée du suivi de l'apprenti <sup>(73)</sup>.

## b) Accueil des apprentis de l'Union Européenne

Les apprentis originaires d'un État membre de l'Union européenne peuvent effectuer une période de mobilité en France. Ils bénéficient des dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage, à l'exception de :

- celles relatives à la finalité du contrat d'apprentissage : l'apprenti étranger n'aura pas à viser l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au Registre national des certifications professionnelles ;
- celles concernant la durée du contrat : la durée de l'apprentissage de l'apprenti étranger en France n'aura pas à durer entre six mois et trois ans ;
- la disposition relative aux conditions d'intégration d'une formation en apprentissage : l'apprentissage de l'apprenti étranger n'aura pas à débuter entre les trois mois avant ou après le début de sa formation en centre de formation d'apprentis (CFA).

## c) Mission renforcée des organismes collecteurs paritaires agréés

Les opérateurs de compétences (OPCO) peuvent prendre en charge tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que des coûts de toute nature, y compris

<sup>(73)</sup> Art. R. 6223-17 C. trav.

ceux correspondant aux cotisations sociales, et, le cas échéant, de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis en application de l'article L. 6222-42 <sup>(74)</sup>.

## D - FORMATION COMPLÉMENTAIRE

Les apprentis qui le souhaitent ont la possibilité de suivre, en dehors du temps de travail, des modules complémentaires au cycle de formation <sup>(75)</sup>. Ces modules peuvent avoir lieu dans trois situations notamment :

- lorsque l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'une entreprise et qu'il a besoin de modules relatifs à la gestion, à la comptabilité, à l'informatique, au management ou à des langues étrangères ;
- lorsque le jeune a un projet nécessitant une formation qui n'est pas comprise dans la préparation du diplôme du jeune ;
- lorsque le jeune souhaite rejoindre le cursus scolaire sans passer par la classe d'adaptation et pour pouvoir poursuivre des études professionnelles, il a besoin de modules lui facilitant l'entrée dans la formation visée.

Librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation des apprentis, ces modules complémentaires n'entrent pas dans le temps de travail. Toutefois, rien n'empêche un employeur d'accepter que ces modules se fassent sur le temps de travail.

## E - MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Celui-ci doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction <sup>(76)</sup>.

Sa mission consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparés en liaison avec le centre de formation d'apprentis <sup>(77)</sup>. La fonction de tutorat peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont désormais déterminées par convention ou accord collectif de branche.

<sup>(74)</sup> Art. L. 6332-14, II, 3° C. trav.

<sup>(75)</sup> Art. L. 6222-24 C. trav.

<sup>(76)</sup> Art. L. 6223-8-1 nouveau C. trav.

<sup>(77)</sup> Art. L. 6223-5 C. trav. et Circ. Interministérielle du 12juil. 1994, Bull. Off. Min. Trav. 1994 n° 16 précisant le statut de maître d'apprentissage.

À défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont fixées par voie réglementaire. Ainsi, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage <sup>(78)</sup> :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et possédant une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par celui-ci ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectuées en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations <sup>(79)</sup>.

## F - OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti doit travailler pour l'employeur pendant toute la durée du contrat. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Il est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise.

L'apprenti doit également suivre les enseignements et activités pédagogiques dispensés en centre de formation et en entreprise. Ce temps consacré à la formation est compté comme du temps de travail sauf

<sup>(78)</sup> Art. R. 6223-22 C. trav., modifié par le décret n° 2018-1138 du 13 déc. 2018, J.O. du 14.

<sup>(79)</sup> Art. L. 6223-8 C. trav.

## ➔ Aide unique aux employeurs d'apprentis

Pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi « Avenir professionnel » a supprimé le versement aux employeurs de diverses primes d'apprentissage et primes pour l'emploi d'apprentis reconnus travailleurs handicapés, pour les remplacer par une prime unique d'apprentissage appelée « aide unique aux employeurs d'apprentis ».

Cette aide forfaitaire versée par l'État est réservée aux employeurs occupant moins de 250 salariés, pour l'embauche d'apprentis visant un diplôme ou un titre de finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat <sup>(1)</sup>.

Son montant est de <sup>(2)</sup> :

- 4 125 € maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>e</sup> année ;
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>e</sup> année.

Lorsque la durée du contrat excède trois ans, le montant maximal prévu pour la 3<sup>e</sup> année, soit 1 200 €, s'applique aussi pour la 4<sup>e</sup> année d'exécution du contrat dans les cas suivants :

- la durée du contrat de l'apprenti a été aménagée lorsqu'il est travailleur handicapé ou sportif de haut niveau ;
- lorsqu'en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, l'apprentissage est prolongé d'un an ;
- lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans.

<sup>(1)</sup> Art. L. 6243-1 C. trav., modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 140, J.O. du 6.

<sup>(2)</sup> Art. D. 6243-2 à D. 6243-4 C. trav., résultant du décret n° 2018-1348 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

des modules complémentaires au cycle de formation, choisis librement par l'apprenti et acceptés par le CFA. L'apprenti doit se présenter aux épreuves sanctionnant la formation prévue dans le centre d'apprentissage.

Les manquements répétés de l'apprenti aux obligations nées du contrat d'apprentissage sont susceptibles de justifier la résiliation de ce contrat <sup>(80)</sup>.

<sup>(80)</sup> Cass. soc. 19juil. 1995, n° 91-44128.

## LE DROIT OUVRIER. Septembre 2019



### DOCTRINE

Colloque de l'Institut du travail de l'Université de Bordeaux – 8 mars 2019

#### PERMANENCE ET TRANSFORMATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL – UNE LEÇON DE DARWINISME JURIDIQUE ?

**Claude Didry** : Du louage d'ouvrage au contrat de travail, une autre histoire du droit du travail

**Charlotte Goldie-Genicon** : Droit commun des contrats et contrat de travail, 100 ans après

**Sylvain Niquège** : Contrat et fonction publique : « je t'aime, moi non plus »

**Philippe Auvergnon** : Statut des détenus travailleurs : le contrat, greffe impossible ou clef de voûte ?

**Dirk Baugard** : Le CDI, un contrat sans terme ?

**Jean Mouly** : Les contrats à durée déterminée ou de mission : contrats à terme ?

**Barbara Gomes** : Le modèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques

**Claire Magord et Julien Icard** : Le revenu universel, une alternative au contrat de travail ?

### JURISPRUDENCE

Voir notamment

Salariés mis à disposition : à l'employeur d'en assurer un décompte précis lors d'une contestation du nombre de délégués syndicaux en cours de cycle électoral

**Tribunal d'instance de Chalon-sur-Saône 10 mai 2019** – Note Vincent Mallevays et Pierre Vignal (p. 616)

Travailleurs sans papiers et changement d'employeur : une solution faisant fi de la protection des salariés

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 17 avril 2019** – Note Bernard Schmid (p. 625)

# NUMÉRO SPÉCIAL



## RETRAITE, CHÔMAGE

Comment Macron et le patronat veulent détricoter nos solidarités

## INTERVIEW DE PHILIPPE MARTINEZ

La riposte et les propositions de la CGT

## COMMANDEZ MAINTENANT

**Adresse d'expédition** (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Madame  Monsieur

Nom\* \_\_\_\_\_

Prénom\* \_\_\_\_\_

N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

Courriel\* \_\_\_\_\_ UD \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
35812019	NVO n°3581 spécial rentrée Septembre 2019	3€		

N° chèque (à l'ordre de la NVO) \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

également disponible sur [nvoboutique.fr](http://nvoboutique.fr)

Code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – [commercial@nvo.fr](mailto:commercial@nvo.fr)

[f/nouvellevieouvriere](https://www.facebook.com/nouvellevieouvriere) [@La\\_NVO](https://twitter.com/La_NVO)





## La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international

Par Charlotte Hodez et Marjolaine Paradis, avocates au Barreau de Paris

La contestation par l'employeur devant le conseil de prud'hommes des avis d'aptitude ou d'inaptitude médicale délivrés par le médecin du travail impose au salarié une procédure judiciaire qui peut le contraindre à dévoiler publiquement son dossier médical. Maîtres Charlotte Hodez et Marjolaine Paradis, avocates au Barreau de Paris, doutent de la conformité de ces dispositions, d'une part, à notre Constitution et, d'autre part, aux engagements internationaux de la France. Dans la présente chronique, elles exposent les arguments qu'elles ont développés à l'occasion d'audiences devant les conseils de prud'hommes.

Le médecin du travail a pour rôle de contrôler régulièrement l'aptitude physique des salariés à occuper leur poste de travail. En particulier, après un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour maladie professionnelle ou accident du travail, le médecin du travail doit examiner le salarié et statuer sur sa capacité à reprendre son poste. Il peut en cette occasion rendre un avis d'aptitude ou d'inaptitude, éventuellement assorti de réserves ou de préconisations pour aménager le poste.

Cet avis peut être contesté par le salarié comme par l'employeur. Cette contestation était autrefois portée devant l'inspecteur du travail. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le contentieux relatif à cette contestation a toutefois été transféré vers les conseils de prud'hommes. Dans une première rédaction issue de la « loi Travail » du 8 août 2016, l'article L. 4624-7 du Code du travail prévoyait alors la désignation systématique par le conseil d'un médecin expert chargé de rendre un avis médical sur l'aptitude du salarié.

Cette disposition a été modifiée par les « ordonnances Macron » puis par la loi du 29 mars 2018 portant ratification desdites ordonnances <sup>(1)</sup>.

(1) Lire M. Alaman et E. Suire, « L'inaptitude médicale du salarié », *RPDS* 2018, n° 883, p. 351.

L'article L. 4624-7 du Code du travail dispose désormais :

« I. – Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

II. – Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. À la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

III. – La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

IV. – Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

V. – Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État.»

Il existe, à l'égard de ce nouvel article, et plus particulièrement des paragraphes II et III, des arguments qui permettent selon nous de douter de sa conformité, d'une part, à notre Constitution et, d'autre part, aux textes internationaux liant la France.

En effet, toute restriction apportée par la loi à un droit de valeur constitutionnelle doit être justifiée et proportionnée. Or, la nouvelle procédure prévue par le Code du travail ne nous semble pas respecter cette règle.

La situation est particulièrement problématique lorsque c'est l'employeur qui saisit le conseil de prud'hommes pour contester l'avis du médecin du travail : le salarié subit alors une procédure judiciaire qui peut le contraindre à dévoiler publiquement son dossier médical.

## Sur la violation du secret médical et l'atteinte à la vie privée

Le droit au respect du secret médical est reconnu comme un droit à valeur constitutionnelle, en application de l'article 2 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Il est également protégé par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH).

L'article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne protège aussi le caractère strictement confidentiel des données à caractère personnel, au nombre desquelles les données médicales.

Or, en l'espèce, l'article L. 4624-7 du Code du travail énonce : « II. – Le conseil de prud'hommes **peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. À la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.** »

Ainsi, tout d'abord, le médecin inspecteur du travail qui se verrait confier une mission d'expertise pourrait s'adjoindre le concours de « tiers » non spécifiés. Rien ne garantit donc que lesdits tiers seraient eux-mêmes, par leur profession ou leur statut, tenus à un strict respect du secret médical.

En outre, il est indiqué que les éléments médicaux à l'origine de l'avis du médecin du travail peuvent être, sur simple demande de l'employeur, communiqués à un médecin librement choisi et mandaté par l'employeur. Or, le médecin de l'employeur est lui-même censé être tenu au secret médical. Il ne peut donc en principe rien révéler à l'employeur des informations ainsi obtenues. Dès lors, on peut s'interroger sur l'utilité de cette mesure, qui aboutit à multiplier les destinataires des informations médicales du salarié, pour un bénéfice extrêmement

restreint : tout au plus le médecin de l'employeur pourra-t-il indiquer si oui ou non l'avis médical lui semble justifié, mais sans s'en expliquer... Ce dispositif se comprend d'autant moins hors le cadre d'une expertise, car il n'est alors même plus sous-tendu par le respect du contradictoire.

Qui plus est, le salarié ne peut pas s'opposer à cette transmission, dont il n'est qu'informé. Encore le texte ne précise-t-il pas par qui le salarié doit être informé, de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer qui serait en faute en cas de défaut d'information...

Le patient perd ainsi complètement le contrôle sur son dossier médical, qui passe de mains en mains : du médecin du travail à un expert, à un tiers, ou à un médecin choisi par l'employeur, sans que le salarié ne puisse rien y faire.

Lorsque c'est le salarié qui conteste l'avis du médecin du travail, l'on pourrait considérer qu'après tout il est légitime qu'il accepte de dévoiler sa situation afin de faire valoir ses droits. Mais lorsque le salarié n'est que défendeur à l'instance, il subit alors contre son gré cette procédure qui le contraint à dévoiler des informations extrêmement confidentielles...

## Sur l'absence de conciliation entre droit au secret médical et droits de la défense

L'article L. 4624-7 indique que le conseil de prud'hommes « **peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence.** » L'emploi du verbe « pouvoir » indique bien que le conseil de prud'hommes n'y est pas tenu.

Or, le paragraphe III de l'article L. 4624-7 ajoute : « III. – La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. »

Ainsi, il résulte de la combinaison de ces deux dispositions que le Conseil de Prud'hommes est désormais compétent pour statuer **lui-même** sur l'aptitude médicale ou non du salarié à son poste de travail, s'il s'estime

suffisamment éclairé sur la question. Il n'est pas obligé de recourir à l'expertise du médecin inspecteur du travail. Ceci a pour conséquence de transporter le débat médical devant le conseil de prud'hommes.

En effet, si le salarié peut demander qu'il soit recouru à une mesure d'expertise, il ne peut avoir la certitude que sa demande sera acceptée. Or, l'affaire se plaide en une seule audience : on ne peut pas attendre de savoir si l'expertise va être accordée, puis éventuellement argumenter sur le fond si la demande d'expertise est rejetée. Il faut exposer toutes les demandes dans les conclusions et communiquer toutes les pièces à l'adversaire avant l'audience.

En pratique, le justiciable se trouve donc obligé de demander « à titre principal » une expertise, et dans le même temps « à titre subsidiaire » argumenter au fond sur son état de santé afin de prouver que l'avis du médecin du travail est bien justifié, au cas où le conseil déciderait de statuer lui-même sur la question.

Pour respecter le principe du contradictoire, le salarié est ainsi en pratique contraint de révéler à son employeur les éléments médicaux de son dossier, en lui envoyant la copie des pièces médicales avant l'audience.

Puis, le salarié devra exposer ces éléments à l'audience, devant le conseil de prud'hommes. Or, les audiences du conseil sont publiques. La procédure est orale. Du simple fait que son employeur conteste l'avis du médecin du travail, le salarié concerné se voit ainsi contraint d'exposer publiquement et à voix haute l'ensemble de ses pathologies, ce qui est contraire à son droit au respect du secret médical.

Au passage, on s'interrogera également sur la compatibilité de cette situation avec le droit au respect de la dignité humaine. Se trouver obligé d'exposer en détail ses problèmes médicaux les plus intimes devant une salle comble peut en effet devenir particulièrement humiliant et dégradant...

Si le salarié ne veut pas dévoiler ses informations à caractère médical devant le conseil de prud'hommes, il renonce alors à exercer ses droits de la défense, en renonçant à argumenter

sur le fond de son état médical, quitte à prendre le risque que les juges statuent au vu des seuls éléments communiqués par l'employeur.

Or, les droits de la défense ont également une valeur constitutionnelle.

Ainsi, les dispositions de l'article L 4624-7 tel qu'actuellement en vigueur, forcent en pratique le salarié à choisir entre l'exercice de ses droits de la défense et son droit au respect du secret médical.

Ces atteintes nous paraissent disproportionnées et non justifiées. En effet, il était possible de concilier ces différents droits fondamentaux en conservant au seul médecin inspecteur du travail le pouvoir de se prononcer sur l'aptitude du salarié et en mettant en place des mesures précises et concrètes pour garantir le secret médical.

## Sur l'atteinte au droit à la protection de la santé

L'article 11 du préambule de la Constitution de 1946 énonce : «*Elle [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs.*»

L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union dispose également : «*1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*»

Ce droit des travailleurs à la sécurité et à la protection de leur santé, dans le cadre de leur activité professionnelle, est également garanti par les conventions 155 et 161 de l'Organisation internationale du travail, ainsi que par la convention n° 187, ratifiée par la France le 29 octobre 2014.

Le droit, pour un salarié, de voir examiner son aptitude médicale à son travail, de façon à ne pas encourir de risques graves pour sa santé, trouve ainsi son fondement non seulement dans la Constitution française, mais aussi dans des normes et conventions internationales liant la France.

La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail, telle que posée par l'article L4624-7 du Code du travail, porte selon nous atteinte au droit du salarié concerné à la protection de sa santé au travail.

En effet, l'article L.4624-7 du Code du travail donne la possibilité aux conseillers prud'homaux de statuer dans une matière médicale pour laquelle ils ne justifient d'aucune qualification.

Le seul critère donné par le Code du travail pour le recours au médecin inspecteur est le fait que le conseil s'estime ou non suffisamment éclairé sur les questions médicales. Or, le conseil de prud'hommes peut, en toute bonne foi, se penser suffisamment éclairé sur une question médicale alors qu'il lui manquerait en réalité d'importants éléments de connaissance médicale dont il ne peut soupçonner l'existence.

En déclarant un salarié physiquement apte à son poste, sans recours à une mesure d'expertise médicale, le conseil de prud'hommes prend une décision qui aura des répercussions concrètes sur la santé du salarié concerné et peut la compromettre.

Dans ces conditions, il nous semble également que le texte de l'article L.4624-7 ne prévoit pas suffisamment de garanties pour protéger la santé des travailleurs concernés, au regard des exigences de l'article 11 du préambule de la Constitution de 1946, précité.

## Sur le droit à un procès équitable et à un recours effectif

Le Conseil constitutionnel a consacré le droit au procès équitable et au recours effectif, sur le fondement de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Ces droits sont également protégés au niveau européen par les articles 6 et 13 de la CEDH.

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose en outre : «*Tous les citoyens étant égaux [aux yeux de la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.*»

En l'occurrence, l'article L.4624-7 du Code du travail, critiqué, ne garantit ni les droits de la défense, ni l'équilibre des droits des parties, ni de façon plus générale le droit à un procès équitable.

En effet, le droit à un procès équitable inclut, on l'a vu, la notion de droit au recours effectif.

Pour être effectif, un recours doit être porté devant une juridiction compétente qui pourra statuer sérieusement sur la demande, en comprenant tous les tenants et les aboutissants. En laissant chaque conseiller prud'homal évaluer lui-même s'il s'estime suffisamment éclairé sur le plan médical, l'article L.4624-7 du Code du travail ne fournit aucune garantie au salarié sur son droit à être entendu en son recours de façon effective.

En outre, comme on l'a vu précédemment, la rédaction de l'article L.4624-7 force l'intéressé à arbitrer entre l'exercice de ses droits de la défense et son droit au respect du secret médical. Le choix dans lequel se trouve enfermé le salarié porte atteinte à son droit à un procès équitable.

Enfin, cela déséquilibre les droits respectifs des parties, puisque le salarié se trouve forcé d'arbitrer entre l'exercice de deux droits fondamentaux à valeur constitutionnelle, tandis que l'employeur pour sa part ne voit aucun de ses droits fondamentaux menacés dans le cours de l'instance.

### ➔ Des arguments rejetés... mais en attente d'un nouvel examen

Les arguments développés dans cette chronique ont été soulevés à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité, que la Cour de cassation a déclaré irrecevable pour un problème de forme.

Ils ont également été plaidés deux fois par les auteurs devant le conseil de prud'hommes : dans une première instance, le juge départiteur a écarté cette argumentation ; dans la deuxième affaire, le conseil de prud'hommes en formation paritaire, après avoir entendu les plaidoiries, a également renvoyé le dossier devant le juge départiteur et les parties sont donc en attente d'une nouvelle date d'audience.

# SOYEZ AU RENDEZ-VOUS DES LUTTES AVEC VOTRE AGENDA NVO



## BON DE COMMANDE AGENDAS 2020

**Adresse d'expédition** (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Madame  Monsieur

Nom\* \_\_\_\_\_

Prénom\* \_\_\_\_\_

N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

Courriel\* \_\_\_\_\_ UD \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

N° chèque (à l'ordre de la NVO) \_\_\_\_\_ Banque \_\_\_\_\_

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Total	Remise*	Montant
05200101	Agenda poche 9×13cm	5,90 €				
05200102	Agenda planning 9×16,5cm	6,90 €				
05200103	Agenda carré 20×20cm	11,50 €				
05200104	Agenda bureau 21×27cm	15,50 €				
Participation aux frais de port						3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE						

\*Pour 10 exemplaires et plus d'une même référence

=

**10 % de réduction**

Également disponibles sur  
**nvoboutique.fr**

Code origine  
MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

f/nouvellevieouvriere @La\_NVO

# LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ET LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Par Laurent Milet

**Le comité social et économique doit se conformer aux dispositions du Règlement général sur la protection des données (RGPD) dans la mesure où il recueille, dans le cadre de l'exercice de ses missions, certaines informations relatives à la vie privée des salariés.**

Un règlement européen établit des règles relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (1). Ces règles ont été reprises par la loi «Informatique et Libertés» qui comporte notamment les dispositions relatives aux «marges de manœuvre nationales» autorisées par le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ces textes contraignent les entités qui utilisent des informations personnelles à garantir la protection et le contrôle de ces données (2).

(1) *Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), applicable depuis le 25 mai 2018. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019, la loi du 6 janvier 1978, dite «Informatique et Libertés», a été adaptée en conséquence.*

(2) C. Baumgarten et J.-B. Merlateau, «Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales», Dr ouv. Janv. 2019, p. 1.

Le comité social et économique (3) doit se conformer à ces dispositions :

- s'il recueille un certain nombre d'informations et de données relatives à la vie privée des salariés dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles (dates de naissance, coordonnées personnelles, avis d'imposition, coordonnées bancaires, etc.);
- s'il communique avec les salariés dans le cadre de ses attributions en matière économique et de santé au travail par le biais de leur messagerie professionnelle ou personnelle;
- s'il emploie des salariés, ce qui l'amène à traiter certaines données (coordonnées bancaires, numéro de Sécurité sociale, taux d'imposition, arrêt de travail, etc.).

Ni le fait que ce soit l'employeur qui ait transmis l'intégralité des données personnelles des salariés pour les besoins de la gestion des activités sociales et culturelles, ni le fait qu'il soit fait appel à un prestataire extérieur, dit sous-traitant, pour la conservation ou la gestion des données n'exonère le comité de ses obligations.

## MISE EN CONFORMITÉ DES DONNÉES

La mise en conformité des données pour satisfaire aux exigences du RGPD comporte plusieurs étapes. Le comité social et économique doit ainsi :

- désigner, si possible lors de sa première réunion après les élections, l'un de ses membres en qualité de responsable du traitement des données; celui-ci devra réaliser et tenir un registre des activités de traitement effectuées (voir ci-après) mais aussi mettre en

(3) *Les comités d'entreprise encore en cours de mandat doivent également s'y conformer.*

œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément aux obligations réglementaires (4).

Ce responsable peut faire appel, le cas échéant, à un sous-traitant pour l'assister dans sa mission (5).

- constituer sous une forme écrite ou électronique, un registre des activités de traitement (6), c'est-à-dire un outil de recensement et d'analyse des données personnelles (7). Chaque activité, dès lors qu'elle entraîne un traitement de données personnelles, doit être répertoriée (par exemple, gestion des activités sociales ou gestion du personnel du comité, etc.); ce registre doit être mis à jour régulièrement et permettra d'apporter la preuve de la mise en conformité au RGPD.

- s'assurer pour chaque activité que les données traitées sont limitées à ce qui est nécessaire à ladite activité. Par exemple, si certaines données ne sont pas requises pour bénéficier de telle ou telle activité sociale et culturelle, elles n'ont pas à être renseignées;

- garantir la sécurité des données par toute une série de mesures comme ne rendre les données accessibles qu'aux personnes habilitées en limitant l'accès aux seules informations dont elles ont besoin ou bien encore sécuriser les outils informatiques, site internet et logiciels utilisés par le comité, etc.

(4) *Art. 24 RGPD.*

(5) *Art. 28 RGPD.*

(6) *Art. 30 RGPD. Celui-ci contient la liste des informations permettant de décrire le traitement et d'en garder une trace documentaire.*

(7) *Un modèle indicatif peut être téléchargé sur le site de la CNIL «[www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)».*

Bien que, dans un certain nombre de cas il ne semble pas nécessaire de recueillir le consentement des salariés à la collecte et au traitement des données (bénéfice des activités sociales, salariés du comité), il est conseillé de le faire afin de respecter l'article 7 du RGPD <sup>(8)</sup>.

## INFORMATION ET DROIT D'ACCÈS DES SALARIÉS

Lorsque des données à caractère personnel relatives à une personne concernée sont collectées auprès de celle-ci, le responsable du traitement doit lui fournir, au moment où les données en question sont obtenues, un certain nombre d'informations et notamment <sup>(9)</sup> :

- l'identité et les coordonnées du responsable du traitement ;
- les raisons qui nécessitent le traitement des données collectées. Si un traitement ultérieur des données est nécessaire pour une finalité autre que celle pour laquelle elles ont été collectées, le responsable du traitement fournit au préalable à la personne concernée des informations au sujet de cette autre finalité ;
- la légitimité juridique du traitement, (consentement des salariés, exécution d'un contrat, obligation légale, etc.) ;
- les destinataires ou les catégories de destinataires des données s'ils existent, ce qui revient en pratique à informer sur les personnes qui sont en charge du traitement des données ;
- la durée de conservation des données à caractère personnel ou, lorsque ce n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée ;
- l'existence du droit de demander au responsable du traitement l'accès aux données à caractère personnel, la rectification ou l'effacement de celles-ci, ou une limitation du traitement relatif à la personne concernée, ou du droit de s'opposer au traitement et du droit à la portabilité des données (voir ci-après) ;
- le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, c'est-à-dire en pratique la CNIL.

Si les données personnelles ont été fournies par l'employeur, ce qui signifie que le comité ne les a pas collectées

(8) Voir en ce sens C. Baumgarten et J.-B. Merlatau, art. précité, spéc. p. 4.  
(9) Art. 13 et 14 RGPD.

## ➔ Droit d'accès du salarié à ses données

Toute personne, et donc tout salarié, concerné par un traitement de données personnelles dispose du droit d'accéder à ses données pour vérifier leur exactitude et leur finalité. Le salarié concerné peut aussi obtenir la rectification de ses données si elles se révèlent inexactes, voir leur effacement s'il s'avère qu'elles ne sont plus nécessaires au vu des finalités poursuivies ou des méthodes de traitement ou du fait qu'elles ont fait l'objet d'un traitement illicite <sup>(1)</sup>. Il peut aussi s'opposer à certaines opérations de traitement <sup>(2)</sup> et à ce que ses données personnelles soient transférées d'un responsable de traitement à un autre <sup>(3)</sup>. En cas de recours à la sous-traitance, il est fait obligation aux sous-traitants d'aider le responsable de traitement à s'acquitter de ses obligations en matière de droit d'accès <sup>(4)</sup>.

(1) Art. 17 RGPD. (2) Art. 18 RGPD. (3) Art. 20 RGPD. (4) Art. 28 RGPD.

lui-même auprès des salariés concernés, ces derniers doivent être en outre informés des catégories de données personnelles concernées et de la source d'où elles proviennent. Le comité doit informer dans un délai raisonnable ne dépassant un mois après avoir obtenu les données en cause. Toutefois, si les données à caractère personnel doivent être utilisées aux fins de la communication avec le salarié concerné, ce dernier doit être informé au plus tard au moment de la première communication. De même, s'il est envisagé de communiquer les informations à un autre destinataire (comme un prestataire du comité), l'information au salarié doit être faite au plus tard lorsque les données sont communiquées pour la première fois <sup>(10)</sup>.

En tout état de cause, si le salarié concerné a déjà reçu les informations évoquées ci-avant de la part de l'employeur, le comité est dispensé de son obligation d'information.

## RESPONSABILITÉ DU COMITÉ EN CAS DE NON-CONFORMITÉ

### Responsabilité civile

Le non-respect des dispositions relatives à l'utilisation, la conservation ou encore la transmission des données personnelles peut entraîner la condamnation du comité à réparer les préjudices causés aux salariés par le versement de dommages-intérêts.

Le recours à des prestataires par le comité (cabinet comptable, gestionnaire d'activités sociales et culturelles, etc.) qui réalisent des opérations de traitement informatique sur les données mais qui ne les ont pas eux-mêmes collectées,

n'exonère pas le comité de sa responsabilité. Ceux-ci appartiennent à la catégorie des sous-traitants et sont régis par l'article 28 du RGPD. Il en résulte que c'est au comité de préserver la sécurité des données traitées par un prestataire pour son compte. Il doit donc vérifier la conformité des contrats passés avec les sous-traitants aux exigences du RGPD. De leur côté, les sous-traitants prestataires doivent mettre à la disposition du comité toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect de leurs obligations et permettre, le cas échéant, la réalisation d'audits et inspections <sup>(11)</sup>.

### Sanctions pénales et administratives

Le manquement à la sécurité et à la protection des données est passible de sanctions pénales pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende. Le défaut d'information des personnes concernées ou le non-respect de leurs droits expose à une condamnation à une amende de 1 500 euros par infraction constatée <sup>(12)</sup>.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) peut prononcer des sanctions qui doivent être effectives, proportionnées et dissuasives, si des manquements au RGPD ou à la loi sont portés à sa connaissance ou sont constatés par ses contrôleurs. Il peut s'agir d'un rappel à l'ordre, d'une injonction de mise en conformité ou de cesser le traitement, voire une amende administrative, sans obligation de mise en demeure préalable, dont le montant varie selon la catégorie de l'infraction de 10 à 20 millions d'euros.

(11) Art. 28-3. g) RGPD.  
(12) Art. R. 625-10 et R. 625-11 du Code pénal.

**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**

Comment se met-il en place ?

**HARCÈLEMENT**

Quelle protection pour les victimes ?

**FONCTION PUBLIQUE**

Le statut, qui en bénéficie ?

**NVOdroits.fr**

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

**> Bulletin d'abonnement**

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_  
 Madame  Monsieur  
 Nom\* \_\_\_\_\_ Prénom\* \_\_\_\_\_  
 N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_  
 Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_  
 Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_  
 UD \_\_\_\_\_ Tél.\* \_\_\_\_\_  
 Courriel\* \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

**Abonnement RPDS : 9€/mois ou 108 €/an**

**RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien**

**Pack NVO Droits : 12€/mois ou 144 €/an**

**L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale**

**Paiement**

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque \_\_\_\_\_  
 Banque \_\_\_\_\_

**Prélèvement automatique en :**

1 fois, prélèvement unique  12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

**Autorisation de prélèvement**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

**Titulaire du compte**

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_  
 N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_  
 Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_  
 IBAN \_\_\_\_\_  
 BIC \_\_\_\_\_

**Créancier**

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
 93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

**Établissement teneur du compte**

Nom \_\_\_\_\_  
 Adresse \_\_\_\_\_  
 Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

## AIDE JURIDICTIONNELLE

### Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2018) :

- Aide totale : 1 546 € ;
- Aide partielle : de 1 032 € à 1 546 €.

## AIDE SOCIALE

### Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles :

- personne seule : 8951 € ;
- deux personnes : 13 427 € ;
- trois personnes : 16 112 € ;
- quatre personnes : 18 797 € ;
- personne en plus : 3 580 €.

### Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule : 559,74 € ;
- 1 enfant : 839,61 € ;
- 2 enfants : 1 007,53 € ;
- 3 enfants : 1 231,43 € ;
- par enfant en plus : + 223,90 €.
- Couple : 839,61 € ;
- 1 enfant : 1 007,53 € ;
- 2 enfants : 1 175,45 € ;
- 3 enfants : 1 399,35 € ;
- par enfant en plus : + 239,59 €.
- Parent isolé :
- 1 enfant : 958,36 € ;
- 2 enfants : 1 197,95 € ;
- par enfant en plus : + 239,59 € ;
- femme enceinte : 718,77 €.

## CHÔMAGE PARTIEL

### Allocation d'activité partielle versée par l'employeur :

- 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ;
- 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

### Indemnité versée à l'employeur :

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

### Garantie mensuelle minimale :

1 480,30 €.

**Contingentement annuel d'heures indemnifiables :**  
1 000 heures par salarié.

## CHÔMAGE TOTAL

### RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

#### Conditions d'affiliation :

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail : 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non) ;
- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail : 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

#### Durée d'indemnisation :

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4 :
- moins de 53 ans :  
122 jours mini/730 maxi (24 mois) ;
- entre 53 ans et 55 ans :  
122 jours mini/913 maxi (30 mois) ;
- 55 ans et plus :  
122 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

#### Allocations :

- 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 12 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR ;
- Minimum journalier : 29,26 € dans la limite de 75 % du SJR ;
- Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation : allocation plancher de 20,96 €.

## RÉGIME DE SOLIDARITÉ

### Allocation de solidarité :

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail :

- Moins de 55 ans : 16,74 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables) ;
- 55 ans et plus :  
• 16,74 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi ;
- Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546<sup>e</sup> jour d'indemnisation (18 mois).
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité) :  
• personne seule : 1 171,80 € ;  
• couple : 1 841,40 €.

### Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité :

- 36,17 € maximum par jour, soit 1 085,10 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise) :  
• personne seule : mini : 651,06 €, maxi : 1 736,16 € ;  
• couple : mini : 1 410,63 €, maxi : 2 495,73 €.

## COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

### Salaires :

- Assurance maladie : supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### Assurance vieillesse :

- 6,90 % dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage : supprimée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.
- CSG :  
9,20 % sur 98,25 % du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS) :  
0,5 % sur 98,25 % du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres :  
• Cotisations :  
3,15 % dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 8,10 % au-delà (jusqu'à 27 016 €) ;  
• Contribution d'équilibre général (CEG) : 0,86 % dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 1,8 % au-delà (jusqu'à 27 016 €) ;  
• Contribution d'équilibre technique (CET) : 0,00 % dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,14 % au-delà (jusqu'à 27 016 €).
- APEC (cadres) : 0,024 % (jusqu'à 13 508 €).

#### Revenus de remplacement :

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prérétraites FNE : 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 € ;
- Pensions et retraites complémentaires : 1 % sur la totalité (sauf invalidité).
- Cotisation retraite complémentaire  
• Allocations de chômage total : 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.
- CSG, CRDS et CASA  
• Indemnités journalières maladie maternité : 6,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) ;
- Prérétraite : 9,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) ;
- Allocations de chômage total : 6,2 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CSG) + 0,5 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.
- Taux réduit de CSG de 3,8 % si revenu fiscal de référence 2016 compris entre un plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 404 € pour une part de quotient familial + 3 846 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

– Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2016 inférieur ou égal à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire.

- Pensions et retraites complémentaires : 8,3 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) sur la totalité ; exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire. Taux réduit de 3,8 % (voir allocation de chômage).

## DELAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire : 3 ans ;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail : 2 ans (discrimination : 5 ans) ;
- Litiges sur la rupture du contrat de travail : 12 mois ;
- Traitements des fonctionnaires : 4 ans ;
- Sommes dues par la Sécurité sociale : 2 ans ;
- Dommages-intérêts : 5 ans ;
- Rappel de pension alimentaire : 5 ans ;
- Impôts sur le revenu : 3 ans ;
- Impôts locaux : 2 ans.

## FONCTIONNAIRES

### Minimum mensuel :

- 1 447,98 € bruts (indice majoré 309) ;
- Indemnité de résidence (indice majoré 313) :  
zone 1 : 44 € ; zone 2 : 14,66 €.

### Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité :

1 447,98 € (indice majoré 309).

### Supplément familial de traitement :

- un enfant : 2,29 € ;
- deux enfants : 73,79 € ;
- trois enfants : 183,56 € ;
- par enfant en plus : 130,81 €.

## HANDICAPÉS

### Allocation enfant handicapé :

- Allocation de base : 132,21 € ;
- Complément :  
• 1<sup>re</sup> catégorie : 99,16 € ;  
• 2<sup>e</sup> catégorie : 268,55 € ;  
• 3<sup>e</sup> catégorie : 380,11 € ;  
• 4<sup>e</sup> catégorie : 598,04 € ;  
• 5<sup>e</sup> catégorie : 752,82 € ;  
• 6<sup>e</sup> catégorie : 1 121,92 €.

### Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base : 860 € ;
- Ressources annuelles :  
• personne seule : 10 320 € ;  
• couple : 19 505 € ;  
• par enfant à charge : 5 160 €.

➤ Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 258 €;

### Autres allocations :

➤ majoration pour vie autonome: 104,77 €;  
➤ garantie de ressources (GRPH): 1 039,91 €.

### JEUNES

#### Apprentis (contrats depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

Salaires minimum applicables :

- 16 à 17 ans :
  - 1<sup>re</sup> année: 27 % du Smic;
  - 2<sup>e</sup> année: 39 %; 3<sup>e</sup> année: 55 %.
- 18 à 20 ans :
  - 1<sup>re</sup> année: 43 % du Smic;
  - 2<sup>e</sup> année: 51 %;
  - 3<sup>e</sup> année: 67 %.
- 21 à 25 ans :
  - 1<sup>re</sup> année: 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
  - 2<sup>e</sup> année: 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
  - 3<sup>e</sup> année: 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.
- 26 ans et plus :
  - 1<sup>re</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
  - 2<sup>e</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
  - 3<sup>e</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

#### Contrat unique d'insertion :

Salaires minimum mensuel entre 20 et 35 heures: Smic horaire.

#### Contrat d'accompagnement dans l'emploi :

Salaires minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

#### Contrat de professionnalisation :

Salaires minimum mensuel :

- 16 à 20 ans :
  - si formation initiale inférieure au bac pro: 55 % du Smic;
  - si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65 % du Smic.
- 21 à 25 ans :
  - si formation initiale inférieure au bac pro: 70 % du Smic;
  - si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.

### MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,62 €.

### PRÉAVIS

#### Licenciement :

- Moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages;
- Entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois;
- À partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

### PRÉRETRAITES

#### Préretraite ASFNE :

Maxi journalier: 126,92 €;  
Mini journalier: 31,98 €.

### PRESTATIONS FAMILIALES

#### Allocations familiales

#### mensuelles après CRDS :

- Revenus annuels ne dépassant pas 68 217 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux) :
  - 2 enfants: 131,55 €;
  - 3 enfants: 300,11 €;
  - 4 enfants: 468,65 €;
  - enfant suppl.: 168,56 €;
  - majoration pour âge des enfants: 65,78 €;
  - Forfait d'allocation: 83,19 €.
- Revenus compris entre 68 217 € et 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux) :
  - 2 enfants: 65,78 €;
  - 3 enfants: 150,05 €;
  - 4 enfants: 234,33 €;
  - enfant suppl.: 84,28 €;
  - majoration pour âge des enfants: 32,89 €;
  - Forfait d'allocation: 41,60 €.
- Revenus supérieurs à 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux) :
  - 2 enfants: 32,89 €;
  - 3 enfants: 75,03 €;
  - 4 enfants: 117,17 €;
  - enfant suppl.: 42,14 €;
  - majoration pour âge des enfants: 16,45 €;
  - forfait d'allocation: 20,80 €.

#### Complément familial :

- 171,22 € (majoré: 256,85 €).
- Ressources annuelles :
    - parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 341 € et inférieurs ou égaux à 46 680 € (+ de 3 180 € à 6 360 €) par enfant à charge au-delà de trois.
    - ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 081 € et inférieurs ou égaux à 38 159 € (+ de 3 149 € à 6 297 €) par enfant à charge au-delà de trois.

#### Prestation d'accueil du jeune

#### enfant :

- Allocation de base :
  - 184,62 € (taux plein);
  - 92,31 € (taux partiel);

- Prime à la naissance: 923,08 €;
- Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

### RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

#### Valeur du point

- Agirc: 0,4378 €.
- Arrco: 1,2588 €.
- Ircantec: 0,48031 €.

### SALAIRES

#### Plafonds garantis par l'AGS

- Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 81 048 €;
- Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 67 540 €;
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

#### Titres restaurant :

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,43 €.

### SÉCURITÉ SOCIALE

#### Plafond mensuel: 3 377 €.

#### Avantages en nature :

- Nourriture: 4,85 € par repas;
- Logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

#### Capital décès: maxi: 3 450 €.

#### Indemnité journalière maladie :

- Normale: 45,01 €;
- Majorée: 60,02 €.

#### Indemnité journalière AT :

- Maxi: 202,78 €;
- À partir du 29<sup>e</sup> jour: 270,37 €.

#### Indemnité journalière maternité :

- Maxi: 87,71 €;
- Mini: 9,39 €.

#### Invalidité :

- Maxi-pension par mois :
  - 30 % = 993,30 €;
  - 50 % = 1 655,50 €.
- Mini-pension par mois :
  - 30 % = 285,61 €;
  - 50 % = 285,61 €.
- Allocation supplémentaire par an :
  - personne seule: 4 913 €;
  - ménage: 8 107,54 €;
  - tierce personne: 1 121,92 € par mois.

#### Allocation veuvage :

- 616,55 € par mois pendant 24 mois.
- Maximum trimestriel de ressources: 2 312,43 € (montant de l'allocation compris).

### SMIC

- Métropole et outre-mer :
  - 10,03 €;
  - Mensuel brut (151,67 heures): 1 521,25 €;

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

#### Jeunes salariés :

- 16 ans: 1 217,00 €;
- 17 ans: 1 369,00 €;
- après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 1 521,25 €.

### TRIBUNAUX

#### Compétence en premier ressort :

➤ TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

#### Compétence en dernier ressort :

- CPH: 4 000 €;
- TASS: 4 000 €;
- TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4 000 €;
- Juge de proximité: 4 000 €;
- Taux d'intérêt légal: 3,26 % pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019 (intérêts de retard).

#### Délais d'appel :

- Prud'hommes TI et TGI: 1 mois;
- Référé, saisie-arrière, etc.: 15 jours;
- Pénal: 10 jours;
- Ord. de non-lieu: 10 jours.

#### Délais cassation :

- Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): 2 mois;
- Élections: 10 jours;
- Pénal: 5 jours.

### VEILLESSE

#### Allocations :

- Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois :
  - personne seule: 868,20 €;
  - couple: 1 347,88 €.
- Allocation AVTS par mois : 289,90 €.
- Allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois :
  - personne seule: 578,30 €;
  - couple marié: 768,08 €.
- Ressources annuelles :
  - personne seule: 10 418,40 €;
  - couple: 16 174,59 €.

#### Pensions :

- Maximum annuel théorique : 20 262 €;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50%: 636,56 €;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2015: 695,59 €;
- Majoration pour assistance d'une tierce personne: 1 121,92 €;
- Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande :
  - personne seule: 20 864,20 €;
  - couple: 33 379,84 €.
- Montant maximum annuel : 10 941,48 €;
- Minimum annuel: 3 444,02 €.

pour les  
**ÉLUS** et  
**MANDATÉS**

**TOUT SAVOIR SUR LA MISE EN PLACE,  
LA COMPOSITION ET LES POUVOIRS  
DES NOUVEAUX CSE**

Rédigé par des experts juridiques,  
dans un style clair et accessible,  
ce guide vous donne toutes les clés  
pour comprendre le fonctionnement  
et les attributions des nouveaux comités  
sociaux et économiques.

**LE COMITÉ SOCIAL  
ET ÉCONOMIQUE  
(CSE)**

Mode d'emploi

**Bon de commande du guide *Le CSE: mode d'emploi***

**Adresse d'expédition** (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Madame  Monsieur

Nom\* \_\_\_\_\_

Prénom\* \_\_\_\_\_

N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

Courriel\* \_\_\_\_\_ UD \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Réduction	MONTANT TOTAL
01190763	Le CSE: mode d'emploi	12,00 €			
FRAIS DE PORT					3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE					

**RÉDUCTIONS**

5 exemplaires commandés - 5 %  
10 exemplaires commandés - 15 %

**Également disponible  
sur [nvoboutique.fr](http://nvoboutique.fr)**

N° chèque (à l'ordre de la NVO) \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

Code origine : MAG