

Pages 341 à 376

AU SOMMAIRE :

→ **L'ACTUALITÉ  
JURIDIQUE**

Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 097 à 108)

PAGE 345

→ **ÉTUDE**

Contrat de sécurisation  
professionnelle :  
faut-il l'accepter ?

PAGE 365

→ **FICHE PRATIQUE**

Assurance chômage :  
ce qui change  
au 1<sup>er</sup> novembre 2019

PAGE 371

**DOSSIER**

# L'APPRENTISSAGE (2<sup>E</sup> PARTIE)

## STATUT DES APPRENTIS ET FIN DU CONTRAT

PAGE 351

Prix : 7,50€

**ÉDITORIAL** ■ Il n'est jamais trop tard pour bien faire  
Par Laurent Milet – PAGE 343

## 343

### EDITORIAL

#### Il n'est jamais trop tard pour bien faire

Par Laurent Milet

## 344

### RÉTROSPECTIVE

#### Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 883 (novembre 2018)

au numéro 894 (octobre 2019)

## 345

### L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

#### Sommaires de jurisprudence

##### DROIT DU TRAVAIL

• <b>Contrat de travail</b>	<b>345</b>
Période d'essai (n° 97)	345
• <b>Licenciement</b>	<b>345</b>
Procédure (n° 98)	345
• <b>Négociation collective</b>	<b>346</b>
Négociations obligatoires (n° 99)	346
• <b>Comité social et économique</b>	<b>347</b>
Attributions économiques (n° 100)	347
• <b>Comité d'entreprise</b>	<b>347</b>
Attributions économiques (n° 101)	347
• <b>Protection des élus et mandatés</b>	<b>348</b>
Licenciement sans autorisation (n° 102)	348
Cas de protection (n° 103)	348
• <b>CHSCT</b>	<b>349</b>
Expertises du CHSCT (n° 104)	349

##### PROTECTION SOCIALE

• <b>Accident du travail</b>	<b>349</b>
Preuve de l'accident (n° 105)	349
Accident de mission (n° 106)	349
• <b>Protection sociale complémentaire</b>	<b>349</b>
Prévoyance collective (n° 107)	349

##### LÉGISLATION - RÉGLEMENTATION

• <b>Assurance maternité</b>	<b>350</b>
Congé maternité (n° 108)	350

## 351

### DOSSIER

#### L'APPRENTISSAGE (2<sup>E</sup> PARTIE)

#### Statut des apprentis et fin du contrat

Par Carmen Ahumada

1 Les droits des apprentis	352
<b>A – Conditions de travail</b>	<b>352</b>
a) Visite d'information et de prévention	352
b) Durée du travail	352
c) Repos hebdomadaire et jours fériés	353
d) Travail de nuit	353
e) Travail dangereux	354

## 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], 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], 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]).
- **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.

f) En cas de situation dangereuse pour l'apprenti	355
g) Congés	355
h) Droit syndical	356

#### B – Aide au passage du permis de conduire 356

#### C – Délivrance d'une carte d'étudiant des métiers 356

#### D – Protection sociale 356

#### E – Droit au compte personnel d'activité 357

#### F – Droit à la retraite 357

#### G – Rémunération 357

a) Montant	357
b) Droit aux primes	358
c) Épargne salariale	358
d) Cas de prolongation ou de réduction de l'apprentissage	359
e) Apprentis préparant un master 2 ou une licence professionnelle	359
f) Imposition du salaire de l'apprenti	359

#### 2 Fin du contrat ou de la période d'apprentissage 359

#### A – Résiliation unilatérale au cours des 45 premiers jours en entreprise 359

#### B – Accord exprès des parties 360

#### C – Rupture à l'initiative de l'apprenti 360

#### D – Faute grave et inaptitude de l'apprenti 361

a) Contrats conclus avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	361
b) Contrats conclus depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	362

#### C – Autres cas de résiliation 362

a) Rupture à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme	362
b) Exclusion définitive de l'apprenti par le centre de formation d'apprentis	363
c) La liquidation judiciaire	363

#### 3 À l'issue du contrat 363

#### A – Compléter la formation 364

#### B – Embauche du salarié 364

#### C – Droit à l'assurance chômage 364

## 365 ÉTUDE

### Contrat de sécurisation professionnelle (CSP): faut-il l'accepter?

Par Mélanie Carles

1. Qui peut bénéficier du CSP?	365
2. Comment adhérer au CSP?	365
3. Quel statut pour le salarié en CSP?	366
4. Droit aux indemnités liées à la rupture du contrat de travail	366
5. Versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)	366
6. Conséquences d'une reprise d'activité sur le déroulement du CSP	367
7. Indemnité différentielle de reclassement (IDR)	367
8. Un accompagnement « renforcé » pour la recherche d'emploi	368
9. Le licenciement peut-il être contesté malgré l'adhésion au CSP?	368

## 371

### FICHE PRATIQUE

### Assurance chômage: ce qui change au 1<sup>er</sup> novembre 2019

Par Marie Alaman

• Nouvelles règles d'éligibilité à l'ARE	371
• Nouvelles règles pour recharger ses droits	372
• Ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires	373
• Dégressivité au début du 7 <sup>e</sup> mois de chômage pour les salaires supérieurs à 4 500 € brut mensuels	374
• Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants	374

## 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 :**  
Bénédicte Leconte.

**Secrétariat de rédaction :**  
Cécile Bondeelle.

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

**Directeur 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



# Il n'est jamais trop tard pour bien faire

La non-discrimination entre les êtres humains est un principe fondamental qui relève du principe constitutionnel d'égalité. Elle a fait l'objet de nombreux développements doctrinaux et jurisprudentiels. Et le législateur est intervenu à différentes reprises, complétant souvent les dispositions du Code du travail. Le grand article L. 1132-1 du Code du travail, qui énumère tous les types de discrimination prohibés, cite notamment les activités syndicales ou mutualistes (1). La loi prohibe aussi les sanctions pour faits de grève (art. L. 1132-2).

La loi affirme la nullité de toute sanction discriminatoire (art. L. 1132-4), ce qui doit déboucher dans tous les cas sur une remise en état, ainsi que son caractère abusif ouvrant droit à des dommages-intérêts (art. L. 2141-8). En outre, toute mesure discriminatoire peut faire l'objet de sanctions pénales.

L'arsenal législatif et jurisprudentiel existant pour lutter contre les discriminations ne protège pourtant pas suffisamment les salariés d'éventuelles représailles de la part de l'employeur.

Une enquête récente du Défenseur des droits a ainsi mis en lumière l'ampleur des discriminations syndicales (2).

Cette institution a enregistré 223 dossiers pour discrimination syndicale en 2018 et 181 nouveaux dossiers depuis le début de l'année 2019. C'est un nombre conséquent, mais qui ne reflète qu'une toute petite partie de la réalité selon le Défenseur des droits. L'enquête révèle que le fait d'avoir participé à une grève, distribué des tracts ou participé à une campagne d'information, avoir été inscrit sur une liste aux élections professionnelles, effectué un stage de formation syndicale, participé à des négociations, détenu un mandat syndical, accroît significativement la probabilité de déclarer une discrimination en raison de l'activité syndicale. 35 % des répondants considèrent que la peur des représailles patronales constitue la première cause de non-engagement syndical. En outre, la charge de travail des élus et des délégués syndicaux n'est revue à la baisse que dans 40 % des cas.

Le Défenseur des droits constate que la discrimination empêche le plein exercice des fonctions syndicales, qu'elle nuit à la qualité de la représentation du personnel et nuit donc à l'ensemble de la communauté du travail. Il estime qu'une réponse collective et coordonnée doit être apportée à ce problème. Et il conclut que le repérage et la réparation des discriminations syndicales ne doivent pas reposer uniquement sur les victimes de discriminations syndicales, notamment à travers des actions en justice, puisque selon l'enquête, seules 18 % des discriminations subies font l'objet d'un recours en justice, et le Défenseur des droits n'est que très rarement saisi (dans 3 % des cas), même si les représentants du personnel entament plus souvent des démarches que les autres salariés discriminés. Mais qu'il appartient principalement aux employeurs de tout mettre en œuvre pour prévenir les pratiques discriminatoires.

Il n'est jamais trop tard pour bien faire dans la mesure où les pouvoirs publics refusaient jusqu'alors de reconnaître l'ampleur de la discrimination syndicale. La CGT a déclaré attendre du gouvernement qu'il démontre ses intentions réelles au regard des conclusions de ce rapport et la CFDT a demandé que toutes les parties prenantes (organisations syndicales, patronales, État) se réunissent pour que cette situation cesse.

Certains employeurs devront finir par entendre les avertissements qui leur sont envoyés plutôt que de mettre en place des stratégies antisyndicales afin de dissuader les salariés de se syndiquer et de s'organiser collectivement.

Laurent Milet



Bapoucho

(1) M. Carles et A. Le Mire, « La lutte contre les discriminations », n° spécial 797-798 de la RPDS, sept.-oct. 2011.

(2) Défenseur des droits, 12<sup>e</sup> baromètre annuel de la perception des discriminations dans l'emploi consacré aux discriminations syndicales, sept. 2019; les résultats de ce baromètre s'appuient sur une enquête téléphonique en population active sur 1 000 personnes représentatives (du 3 au 27 avril 2019) et une enquête auprès des adhérents de 8 organisations syndicales (avril 2019).

## Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 883 (novembre 2018) au numéro 894 (octobre 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

- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel  
2019, p. 335 (n° 894)
- BDES, ambitions et réalités  
2019, p. 183 (n° 890)
- Les formations des élus au comité social et économique  
2019, p. 207 (n° 890)

### 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)

### 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)

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'apprentissage (1<sup>re</sup> partie) : formation et exécution du contrat  
2019, p. 317 (n° 894)

### 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)

## NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018, 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)

### MALADIES PROFESSIONNELLES

- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces  
2019, p. 307 (n° 894)

### 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

- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international  
2019, p. 331 (n° 894)
- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces  
2019, p. 307 (n° 894)
- 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 Mélanie Carles, Laurent Milet et Estelle Suire.

## DROIT DU TRAVAIL

### Contrat de travail

#### Période d'essai

#### 097 Temps de travail – Prise des jours de RTT – Prolongation de l'essai – Décompte des jours de RTT en cours d'essai

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail. Ainsi, en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation (*Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 17-21976*).

**Commentaire:** La période d'essai est la période au cours de laquelle l'employeur évalue les compétences du salarié au regard de l'expérience. De son côté, le salarié apprécie si les fonctions qui lui sont confiées lui conviennent. Ainsi, la fin de la période d'essai détermine le point de départ de l'engagement définitif du salarié. Au-delà de la période d'essai, le salarié est définitivement engagé, et l'employeur devrait engager la procédure de licenciement s'il souhaitait le licencier. En principe, si période d'essai il y a, elle doit être fixée par le contrat de travail, ainsi que son renouvellement éventuel. Pour autant, il existe des situations où la période d'essai est prolongée indépendamment de ce que prévoit le contrat de travail.

**La «suspension» du contrat de travail prolonge la durée de l'essai.** La période d'essai est prolongée lorsque le contrat de travail est suspendu, c'est-à-dire lorsque :

- le salarié est en arrêt maladie ou accident de travail ;
- l'entreprise ferme ;
- le salarié prend ses congés annuels ou sans solde.

La durée de la prolongation de la période d'essai est alors équivalente à celle de la suspension du contrat. Ainsi, tous les jours du calendrier doivent être pris en compte à savoir les jours ouvrables, les jours fériés et les dimanches.

**Prendre ses RTT prolonge aussi la période d'essai.** La Cour de cassation vient d'appliquer cette règle à la prise des RTT. Prendre des jours RTT augmente d'autant la durée de la période d'essai. Elle précise aussi que le décompte s'effectue en jours calendaires.

Dans cette affaire, la salariée est engagée le 17 février avec une période d'essai de quatre mois. Au cours de sa période d'essai, elle a pris 7 jours de RTT. Le 24 juin, à la grande surprise de la salariée, la période d'essai est renouvelée pour quatre mois supplémentaires. Elle pensait déjà être définitivement embauchée depuis le 16 juin au soir. Que nenni. Comme le rappelle la Cour de cassation, la période d'essai ayant pour but de

permettre l'appréciation des qualités du salarié, elle doit être prolongée du temps d'absence du salarié, «*tel que celui résultant de la prise de jours de récupération de temps de travail*».

**Le calcul du décompte de la prolongation s'effectue en jours calendaires.** C'est également sur la manière dont est calculée la durée de la prolongation par rapport aux jours pris qui pose problème dans cette affaire. Pour la salariée qui a pris 7 jours, ce sont 7 jours qui doivent être décomptés. Or, sur ce point aussi, l'employeur obtient gain de cause. En effet, aux 7 jours RTT, il fallait intégrer 2 jours supplémentaires d'un week-end, soit 9 jours en totalité. **L.M.**

### Licenciement

#### Procédure

#### 098 Lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement – Délai de cinq jours ouvrables «pleins» avant le jour de l'entretien

Le jour de remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne compte pas dans le délai de cinq jours. Si ce délai expire un samedi, il se trouve prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Il y a non-respect de la procédure de licenciement lorsque la lettre de convocation à l'entretien préalable remise en main propre à la salariée le lundi 16 décembre 2013 fixe le jour de l'entretien au lundi 23 décembre suivant (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-11528*).

**Commentaire:** La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être envoyée par lettre recommandée ou être remise en main propre contre décharge. À compter du jour où cette lettre est présentée au salarié, celui-ci dispose d'un délai de cinq jours ouvrables et «pleins» pour préparer l'entretien. Ne sont pas comptabilisés dans ce délai :

- le jour de remise de la lettre de convocation ;
- le dimanche et les jours fériés chômés (jours non ouvrables) ;
- le jour de l'entretien.

Autre règle à connaître rappelée dans cet arrêt, si le délai des cinq jours expire un samedi (ou un dimanche ou un jour férié ou chômé), il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (art. R. 1231-1 C. trav.). Dans cette affaire, une salariée est convoquée un lundi 16 décembre à un entretien préalable fixé au lundi 23 décembre suivant. Le délai commence à courir à compter du mardi 17. Comme il ne peut pas expirer le samedi et que le dimanche n'est pas un jour ouvrable, il est prorogé jusqu'au lundi 23 décembre suivant, qui doit être un jour plein. Or, ce n'est pas le cas ici, puisque l'entretien est fixé ce jour-là. Sauf à commettre une irrégularité de procédure, l'employeur ne pouvait donc organiser l'entretien avant le mardi 24 décembre.

Attention, cinq jours pour préparer l'entretien, c'est très court. Le salarié doit commencer par rassembler son contrat de travail, sa convention collective, ses fiches de paie, de même que les mails, notes de service, compte-rendus des entretiens d'évaluation ou tout autre document qui pourrait avoir un lien avec le licenciement envisagé. Muni de son dossier, il lui faut ensuite se rendre dans une permanence juridique de la CGT (ou consulter un avocat), à condition de pouvoir obtenir rapidement un rendez-vous. Pour ceux qui font appel à un conseiller du salarié, un pré-entretien avec ce dernier est possible – et souhaitable – pour préparer au mieux le jour J.

**À noter :** Lorsque l'employeur ne respecte pas les règles de procédure relative à l'entretien préalable au licenciement (convocation, déroulement, assistance du salarié), l'article L. 1235-2 du Code du travail prévoit le versement d'une indemnité pour le salarié qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Attention, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. **M.C.**

**En savoir plus :** Guide pratique « *Faire face au licenciement* », VO Éditions 2018, disponible sur "boutique.nvo.fr"

## Négociation collective

### Négociations obligatoires

**099** Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Obligation pour l'employeur de fournir les informations nécessaires devant figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES) – Informations manquantes – Action en justice des syndicats – Compétence de la formation de référé du tribunal de grande instance – Condamnation de l'employeur à remettre les documents complets et actuels de la BDES et de communiquer les documents internes de l'entreprise

La compétence de la juridiction de référé est fondée sur l'existence d'un trouble manifestement illicite qui résulte de la violation alléguée de l'obligation d'information à laquelle est tenue une société dans le cadre de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle n'est pas limitée à la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise. Le non-respect de l'obligation de communiquer les informations définies de manière précise par le Code du travail, dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales, constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la compétence du juge des référés.

En l'espèce, les éléments devant être communiqués par la société concernent les années 2016, 2017, et 2018 et le cas échéant le prévisionnel 2019 à 2021, avec cette précision que les données sont issues tant de l'activité de la société Ericsson France que de celle de la société Ericsson ITSS désormais intégrée à elle, y compris pour l'année 2016, puisqu'en tant que société absorbante, la société Ericsson France vient aux droits de l'ancienne entité juridique.

Les indicateurs qui auraient dû être transmis en totalité aux organisations syndicales, quinze jours avant la reprise de la négociation, sont ceux listés à l'article R. 2312-9 du Code du travail. Sur les autres indicateurs par métier et échelon internes, les syndicats soutiennent à juste titre que

les données n'ont pas été communiquées de manière précise, ce qui ne permet pas de constater des écarts de salaire.

Compte tenu de ces éléments, il est fait droit à la demande d'injonction de communication, l'astreinte étant nécessaire pour assurer l'effectivité de la décision (*Appel Paris, 23 mai 2019, RG n° 18/24253*).

**Commentaire :** Les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être régulièrement engagées dans les entreprises. Celles-ci doivent alors transmettre un certain nombre de documents aux syndicats afin que ces derniers puissent négocier en connaissance de cause et notamment constater d'éventuels écarts de salaires entre les deux sexes. Dans cette affaire, la Cour d'appel de Paris a dû préciser à l'employeur qu'il ne pouvait procéder à la rétention d'informations et que, dans ce cas, le syndicat était légitime à saisir le juge du tribunal de grande instance en formation de référé.

**Les documents à transmettre aux syndicats pour négocier.** L'employeur doit communiquer aux syndicats qui négocient sur l'égalité professionnelle les informations nécessaires. Ainsi, en principe, ce n'est pas aux syndicats d'aller chercher l'information, mais bien à l'employeur de la leur fournir.

La cour d'appel de Paris liste les documents à communiquer, qui sont en réalité ceux qui doivent figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES), en application de l'article R. 2312-9 du Code du travail (répartition des effectifs par catégorie professionnelle et par niveau ou coefficient hiérarchique, données chiffrées de promotion par sexe, rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle, etc.).

Elle ordonne également à l'entreprise de fournir au syndicat les « *indicateurs catégoriels en référence au modèle interne* » concernant notamment la carrière, les compétences, les échelons et métiers, les embauches, les départs, les rémunérations moyenne ou médiane effectives, les rémunérations fixes ou variables, les promotions, les rémunérations par tranche d'âge, et ce pour la totalité des effectifs, même ceux en maladie longue durée, ainsi que des membres de la direction.

Dans cette affaire, il semble que la difficulté ne résulte pas tant de la possibilité des syndicats d'accéder aux données, puisque légalement les délégués syndicaux sont autorisés à accéder à la BDES (Art. L. 2312-36 et R. 2312-12 C. trav.), mais de la nature des documents devant y figurer. En effet, l'employeur n'avait pas inséré ou actualisé dans la BDES les documents qui doivent y figurer. Sur ce point la cour d'appel rappelle que les informations doivent concerner les années 2016 à 2021. L'entreprise actuelle se doit de les fournir en ce qu'elle vient se substituer aux obligations de l'ancienne entreprise défaillante.

**Le juge compétent en cas de rétention d'informations.** Le syndicat avait saisi la formation de référé du tribunal de grande instance qui permet à la juridiction de juger dans des délais très courts, compte tenu de l'urgence de la situation. En effet, et à juste titre selon nous, le manquement de l'employeur à son obligation de communication constitue un trouble manifestement illicite qui impose la compétence du juge des référés. Ce dernier est habilité à ordonner à l'entreprise la transmission des documents.

De son côté, l'entreprise avançait que la saisine du juge des référés ne pouvait se faire que dans le cadre d'une demande de communication des pièces par le comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) lors de la consultation sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Il est vrai que la loi (Art. L. 2312-15 C. trav.) reconnaît la compétence du juge statuant en la forme des référés (c'est-à-dire en urgence mais sur le fond) en cas

d'insuffisance d'informations dans le cadre d'une procédure d'information-consultation du CE ou du CSE, ce qui n'était pas le cas ici. Ainsi, la demande en justice faite par le syndicat lors d'une négociation sur ce thème devait, selon l'employeur, être présentée devant le juge du fond. Le litige présentait selon lui le caractère d'une contestation sérieuse que seul le juge de droit commun pouvait résoudre dans des temps plus longs. Il n'est pas suivi sur ce point. Le juge affirme qu'il peut très bien intervenir en référé, pendant que la négociation est en cours, pour ordonner à une entreprise de communiquer des éléments manquants aux organisations syndicales. En outre, le juge ordonne à l'entreprise de fournir aux négociateurs syndicaux des indicateurs de façon pertinente.

**Quinze jours pour communiquer ces documents aux syndicats.** Lorsque le syndicat en fait la demande, les documents en question doivent leur être transmis dans les quinze jours avant la reprise de la négociation, rappelle la cour d'appel. Les juges ont en conséquence ordonné à l'entreprise de communiquer d'ici un mois à compter de la signification de la décision, et sous astreinte de 150 euros par jour de retard, une série d'éléments exigés par la CGT en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, cette communication devant porter sur les années 2016, 2017 et 2018 et, le cas échéant, sur le prévisionnel 2019 à 2021. **E.S.**

## Comité social et économique

### Attributions économiques

**100** **Projet de cession n'ayant pas été évoqué lors de la consultation sur les orientations stratégiques – Projet constituant un changement significatif de stratégie par rapport aux orientations stratégiques précédemment présentées au comité – Conséquences – Consultation sur les orientations stratégiques devant avoir lieu avant toute remise valable d'un avis sur le projet de cession**

La soumission d'un projet de cession à la procédure d'information-consultation préalable du comité social et économique aurait dû être précédée de sa consultation sur les orientations stratégiques, en raison de l'ampleur du projet de cession et du changement significatif de stratégie dont il procède, par rapport aux orientations stratégiques antérieurement présentées. Il appartenait en conséquence à l'entreprise d'organiser l'information et la consultation sur les orientations stratégiques avant toute remise valable d'un avis sur le projet de cession. En ne le faisant pas, l'employeur a commis un détournement de pouvoir empêchant le comité d'exercer ses droits à recueillir des explications utiles et à faire des propositions alternatives. Cet abus de pouvoir affecte nécessairement la légalité de la procédure d'information et de consultation sur le projet de cession. L'entreprise doit par ailleurs verser 10 000 euros de dommages-intérêts au comité social et économique au motif que l'entreprise, en ayant d'ores et déjà présenté au CSE un projet de cession sur l'ensemble de la société avant toute consultation sur les orientations stratégiques, a causé un préjudice d'anticipation né et actuel au CSE en le privant d'exercer la plénitude de ses droits (*TGI Nanterre, Pôle civil, 11 juil. 2019, n° 19102211, CSE de l'UES Mondadori Magazines France Élargie*).

**Commentaire :** Lorsqu'un employeur soumet un projet ponctuel à l'information consultation du comité social et économique, doit-il au préalable l'avoir intégré ou évoqué lors de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, prévue par l'article L. 2312-22 du Code du travail, dès lors que ce projet impacte sa stratégie à court ou moyen terme ? Les juridictions sont divisées à ce sujet.

Certaines ont considéré qu'il ne peut être reproché à un employeur de ne pas avoir informé le comité lors de la consultation sur les orientations stratégiques d'un projet de réorganisation d'un service soumis trois mois plus tard à l'avis du comité (Appel Paris 3 mai 2018, Pôle 6, Ch. 2, n° 17/09307, CCE de la société Natixis SA, en l'espèce, projet de ré-internalisation de ressources informatiques qui avaient été délocalisées). En conséquence, le chef d'entreprise n'avait pas, préalablement à la consultation ponctuelle du comité sur le projet en cause, à réitérer la consultation sur les orientations stratégiques.

Dans le présent jugement au contraire, les juges considèrent que soumettre un projet de cession à la procédure préalable d'information-consultation au comité social et économique aurait dû être précédé d'une nouvelle consultation sur les orientations stratégiques. En effet, le projet de cession entraînait un changement significatif de stratégie par rapport aux orientations précédemment présentées.

En ne le faisant pas, l'employeur a commis, selon les juges, un détournement de pouvoir empêchant le comité d'exercer ses droits à recueillir des explications utiles et à faire des propositions alternatives. Cet abus de pouvoir affecte nécessairement la légalité de la procédure d'information et de consultation sur le projet de cession (dans le même état d'esprit : *TGI Nanterre, réf, 28 mai 2018, n° 18/01187, CE Mobipel*).

Ce n'est donc pas le caractère plus ou moins proche des deux consultations qui doit être pris en compte mais bien le caractère stratégique plus ou moins important de la décision patronale. Si le projet soumis au comité constitue bien un changement de stratégie ou une inflexion de celle-ci telle qu'elle a été présentée lors de la consultation sur les orientations stratégiques, cette dernière est réputée incomplète ou inexistante et doit être réitérée au moment où se décide précisément une nouvelle stratégie.

Au cours des opérations d'information et de consultation il y a eu dissimulation des véritables orientations stratégiques, ce qui constitue, en outre, un abus de droit et une fraude qui rendent nulles les opérations qui ont été ainsi menées. **L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, « *Le droit des CSE et des CG* », 14<sup>e</sup> éd., LGDJ 2019, n°s 1403 et s.

## Comité d'entreprise

### Attributions économiques

**101** **Base de données économiques et sociales – Accès limité par l'employeur aux heures d'ouverture de l'entreprise – Absence de trouble manifestement illicite**

Selon l'ancien article R. 2323-7-1 du Code du travail, il revient à l'employeur de fixer les modalités d'accès à la base de données économiques et sociales. Dès lors que celle-ci était accessible, soit par informatique pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences, soit sur support papier par courrier ou fax sur demande, le juge des référés a pu en déduire l'absence de trouble

manifestement illicite dès lors qu'était ainsi satisfaite la condition d'accès permanent et utile à la base de données, prévue aux anciens articles L. 2323-8 et R. 2323-1-7 du Code du travail dans leur rédaction alors applicable (*Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-15504, syndicat CGT intérim c/sté Supply*).

**Commentaire :** Selon le second alinéa de l'ancien article L. 2323-8 du Code du travail, la base de données économiques et sociales, qui sert de support aux consultations récurrentes du comité d'entreprise, doit être accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Conformément à l'article R. 2323-1-7 du Code du travail, il appartient au seul employeur de fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données économiques et sociales de manière à ce que ces modalités permettent aux personnes y ayant accès d'exercer utilement leurs compétences respectives. En l'espèce, l'employeur, approuvé par les juges et la Cour de cassation, avait limité l'accès de la BDES aux heures d'ouverture de l'entreprise.

Cette conception de l'accessibilité qui résulte de l'arrêt commenté est cependant très réductrice.

Tout d'abord, elle ignore les différentes formes d'exercice du mandat : *quid* de l'élu ou du délégué syndical qui est à l'extérieur de l'entreprise et qui a besoin pour les besoins de son mandat d'accéder aux informations figurant sur la BDES numérique ? *Quid* de l'élu ou délégué syndical télétravailleur ?

Ensuite, l'on peut comprendre que les modalités d'accès puissent être différentes selon que la base de données est tenue à la disposition des élus sur un support informatique ou sur un support papier. S'il est évident que la consultation d'un support papier peut difficilement se concevoir en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise dans la mesure où la BDES sera sans doute mise à disposition dans un local prévu à cet effet, une telle limitation nous semble beaucoup plus discutable en cas de consultation par voie informatique dès lors qu'un dispositif technique permet d'assurer la sécurité des informations.

Et cela d'autant plus que les membres de la délégation du personnel du comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (Art. R. 2323-1-8 ancien et L. 2312-36 nouveau C. trav.).

Depuis les ordonnances de 2017, l'accessibilité à la base pour le comité social et économique et les délégués syndicaux est l'objet de négociations. Ces modalités d'accès doivent rester compatibles avec l'alinéa 6 de l'article L. 2312-19 du Code du travail, qui précise que les modalités de fonctionnement de la base de données doivent permettre au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences. L'accord peut donc aménager le caractère permanent ou non de l'accessibilité, mais sans entraver l'exercice utile des compétences. À défaut d'accord, il appartient toujours à l'employeur de déterminer et de fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base (art. R. 2312-12 du C. trav.). Le problème posé par l'arrêt commenté demeure donc entier. **L.M.**

En savoir plus : M. Cohen et L. Milet, « *Le droit des CSE et des CG* », 14<sup>e</sup> éd., LGDJ 2019, n° 1199 et n° 1211.

## Protection des élus et mandatés

### Licenciement sans autorisation

#### 102 Représentant de la section syndicale – Violation du statut protecteur – Indemnité plafonnée à trente mois de salaire

Le représentant de section syndicale qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur, égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel, augmentée de six mois (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 18-11036*).

### Cas de protection

#### 103 Modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail – Accord du salarié nécessaire

Aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. Le changement de fonctions d'une salariée, concomitant à la saisine par elle de la juridiction prud'homale, constitue un manquement grave empêchant la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-14762*).

**Commentaire :** Membres du comité social et économique (CSE), délégués syndicaux, conseillers prud'hommes, conseillers du salarié... mais aussi, pour un temps plus limité, anciens élus, candidats aux élections dans l'entreprise, demandeurs d'élections... Tous ces salariés bénéficient d'un statut particulier, dit « protecteur », en raison des risques liés à leurs activités militantes. La nécessité d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les licencier est l'aspect le plus connu, mais il existe aussi une protection en cas de modification du contrat de travail ou de changement des conditions de travail. Ces salariés, dévoués à la défense de l'intérêt collectif des travailleurs, ne doivent pas en subir les conséquences dans leur travail. C'est la raison pour laquelle ils sont protégés dans l'exécution de leur contrat, ce que vient utilement rappeler l'arrêt commenté.

Les faits sont les suivants. Une salariée, élue déléguée du personnel, est affectée à de nouvelles tâches, immédiatement après réception par l'employeur d'un courrier l'informant d'une action en justice de sa part. Malgré l'opposition de la salariée formulée par écrit, sa nouvelle affectation est maintenue. Or, en droit, l'employeur a deux options : soit il renonce à son projet, soit il demande l'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail, à condition pouvoir motiver cette demande. Mais rien de tel dans notre affaire, l'employeur persiste et impose le changement.

Que faire en pareil cas ? La salariée aurait pu exiger une réintégration dans ses fonctions antérieures devant le juge des référés, assortie d'un rappel de salaires et de dommages-intérêts (*Cass. soc. 28 juin 2006, n° 05-41340*). Ne le souhaitant pas, elle décide de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Un choix validé par les juges. Le changement de fonctions imposé, mesure de rétorsion pour sanctionner l'action en justice de la salariée, constituait un manquement

grave de la part de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. La «prise d'acte» était donc justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul, donnant droit pour la salariée à des indemnités de rupture, à une indemnité pour licenciement illicite et à une indemnité pour violation du statut protecteur. **M.C.**

## CHSCT

### Expertises du CHSCT

#### 104 Épuisement professionnel – Expertise pour risque grave justifiée

Doit être rejetée la demande d'un employeur visant à l'annulation d'une délibération d'un CHSCT ayant décidé une expertise pour risque grave, dès lors que les élus ont mis en lumière une addition de cas d'épuisement professionnel

dans l'établissement, et ont formulé une première identification des causes de ce surmenage des salariés, ce qui constituait suffisamment d'éléments pour décider valablement le recours à un expert (*Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-14110*).

**Commentaire :** Cette solution, rendue à propos d'une expertise diligentée par un CHSCT, est transposable au comité social et économique (CSE) au titre de ses attributions en matière de santé et sécurité au travail. Selon l'article L. 2315-94 du Code du travail, «*lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité qualité du travail et de l'emploi*». La jurisprudence intervenue à propos des expertises CHSCT conserve donc sa validité et il est possible de s'y référer. Rappelons que l'expertise décidée en raison d'un risque grave demeure intégralement financée par l'entreprise (art. L. 2315-80 C. trav.). **L.M.**

## PROTECTION SOCIALE

### Accident du travail

#### Preuve de l'accident

#### 105 Malaise sur le lieu du travail – Accident présumé imputable au travail même en l'absence de stress au travail

L'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail. Une cour d'appel ne saurait approuver la décision de la caisse de ne pas prendre en charge au titre de la législation professionnelle le décès du salarié à la suite d'un malaise survenu sur le lieu de travail, au motif que l'enquête administrative de la caisse n'a révélé aucune cause de stress professionnel important (*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 11 juil. 2019, n° 18-19160*).

#### Accident de mission

#### 106 Décès d'un salarié d'une crise cardiaque survenue après une relation sexuelle dans un lieu autre que la chambre d'hôtel réservée par l'employeur – Acte de la vie courante – Accident du travail

Le salarié effectuant une mission bénéficie de la législation professionnelle pendant tout le temps de sa mission, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel. Doit donc être pris en charge à titre d'accident du travail le décès d'un salarié survenu lors d'un déplacement professionnel, à la suite d'une crise cardiaque ayant eu lieu à 22 heures au domicile d'une femme qu'il avait rencontrée, après avoir eu une relation sexuelle avec elle. En effet, un rapport sexuel est un acte de la vie courante. L'employeur ne rapportant pas la preuve que l'intéressé avait interrompu sa mission pour accomplir un acte totalement étranger à celle-ci, le

fait que l'accident soit survenu à l'issue d'un rapport sexuel consommé dans un lieu autre que la chambre d'hôtel réservée par l'employeur ne permettait pas à lui seul de considérer que le salarié s'était placé hors de la sphère de l'autorité de celui-ci (*Appel Paris, 17 mai 2019, n° 16/08787*).

### Protection sociale complémentaire

#### Prévoyance collective

#### 107 Mutuelle d'entreprise – Obligation pour le salarié de cotiser – Dispenses d'affiliation

Lors d'un contrôle Urssaf, une société justifie la non-affiliation d'un de ses salariés à la mutuelle d'entreprise, au motif que ce dernier est couvert par la mutuelle de son conjoint, mais non que celle-ci fût obligatoire.

Il en résulte que le régime de prévoyance institué au sein de la société ne revêt pas un caractère collectif et obligatoire, de sorte que la contribution de la société au financement de ce régime doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations dues par celle-ci (*Cass. civ. 9 mai 2019, n° 18-15872*).

**Commentaire :** Toutes les entreprises doivent proposer à leurs salariés une mutuelle garantissant un «*panier de soins*» minimum (art. L. 911-7 du Code de la Séc. soc.). Sont ainsi systématiquement pris en charge certains frais de santé et maternité, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Mais *quid* des salariés déjà couverts par une mutuelle, parfois avec de meilleures garanties ? Peuvent-ils refuser de cotiser ? Oui, sous certaines conditions. Il existe des dispenses d'affiliation, dont la liste figure à l'article D. 911-2-3° du Code de la Sécurité sociale.

Trois exemples :

- salariés à employeurs multiples, lorsqu'ils sont déjà couverts par la mutuelle d'un autre employeur ;
- salariés déjà couverts au titre d'ayant droit, seulement si la mutuelle

du conjoint est une mutuelle d'entreprise obligatoire (principe rappelé dans cet arrêt);

➤ apprentis, salariés en CDD ou intérimaires, à certaines conditions.

Bien sûr, il appartient au salarié dispensé d'affiliation de fournir à l'employeur tous les justificatifs nécessaires. À défaut, et si le salarié

ne cotise pas, le régime de prévoyance existant au sein de l'entreprise ne peut pas être considéré par l'URSSAF comme « collectif et obligatoire ». Conséquence pour l'employeur : la contribution de l'entreprise au financement de la mutuelle doit être réintégrée dans l'assiette de ses cotisations URSSAF. **M.C.**

## LÉGISLATION - RÉGLEMENTATION

### Assurance maternité

#### Congé maternité

#### 108 Droit au congé maternité des travailleuses indépendantes

L'injustice n'avait que trop duré. Le temps de repos indemnisé des travailleuses indépendantes passe de dix à seize semaines pour s'aligner sur celui des salariées du privé. Six semaines sont indemnisées avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après. En cas de naissances multiples, le congé maternité commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement (vingt-quatre semaines en cas de naissances de plus de deux enfants) et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Deux types de prestations, cumulables sous certaines conditions, sont versés aux bénéficiaires :

- une allocation forfaitaire de repos maternel égale à 3377 euros en cas de maternité et 1688,50 euros en cas d'adoption (*art. D. 613-4-1 C. Séc. soc.*);

- une indemnité forfaitaire journalière de repos maternel (IJ), égale à 55,51 euros par jour (*art. D. 613-4-2 C. Séc. soc.*).

Le versement de ces prestations est conditionné à un arrêt de l'activité de 56 jours consécutifs – soit 8 semaines – au minimum (*Décret n° 2019-529 du 27 mai 2019*). **M.C.**

#### ➔ Bibliographie – Droit du travail

#### Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès

Le Précis Dalloz de droit du travail est sans doute le plus connu des manuels de droit du travail. Cette 33<sup>e</sup> édition millésimée 2020 est l'œuvre de Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès. Les orientations, originellement définies par Gérard Lyon-Caen, sont toujours respectées : offrir un ouvrage tout à la fois accessible aux étudiants et utile aux praticiens, présenter une analyse objective du droit positif en ouvrant des pistes de réflexion avec un souci constant de simplicité.

Cette nouvelle édition a été substantiellement refondue et intègre les réformes des plus récentes, que ce soit la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » ou le projet de loi PACTE. Évidemment à jour des ordonnances Macron, l'ouvrage en propose une analyse synthétique mais non moins approfondie, d'ores et déjà accompagnée des quelques décisions de la Cour de cassation et du Conseil d'État qui y sont relatives. Plus généralement, c'est l'ensemble de la jurisprudence de ces deux hautes juridictions (et de quelques autres) qui fait l'objet d'une présentation analytique dans le Précis Dalloz de droit du travail. La jurisprudence, toujours aussi foisonnante et capitale pour la compréhension du droit du travail, a conduit, elle aussi, à d'importantes évolutions.

Précis Dalloz, 33<sup>e</sup> éd. 2020, 1 863 pages, 50 euros.

Disponible sur « [www.editions-dalloz.fr](http://www.editions-dalloz.fr) »



### Les clés juridiques pour

## COMBATTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

12€

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

## 1 LES DROITS DES APPRENTIS

### A - Conditions de travail

En vertu de l'article L. 6222-23 du Code du travail, «l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation».

Les apprentis ne peuvent pas être exclus par une disposition générale du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. C'est à juste titre que les juges du fond ont alloué à un salarié lié par un contrat d'apprentissage d'une durée de deux ans, une prime de vacances, des indemnités de transport et une prime de treizième mois. En effet, ces avantages étaient accordés à l'ensemble des salariés et n'étaient pas contraires à des dispositions liées à sa situation de jeune en première formation<sup>(2)</sup>. Les seules dispositions dont les apprentis ne peuvent réclamer le bénéfice sont celles qui s'avèrent incompatibles avec leur situation de jeune en première formation et celles qui réservent spécifiquement un avantage déterminé à une catégorie particulière des salariés pour lesquels les apprentis ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution<sup>(3)</sup>. En conséquence, ils doivent bénéficier des primes de panier dès lors qu'elles sont dues à l'ensemble des salariés<sup>(4)</sup>. Il en est de même s'agissant de la garantie de salaire au titre des arrêts de maladie ou accidents du travail<sup>(5)</sup>.

Lorsque le règlement du personnel prévoit que pendant la période en entreprise, un apprenti perçoit des allocations de déplacement dans les mêmes conditions que le personnel contractuel, il en bénéficie pendant toute la durée de sa formation théorique et pratique. Peu importe que la formation théorique s'exécute en dehors de l'entreprise<sup>(6)</sup>.

### a) Visite d'information et de prévention

Afin de valider son aptitude au poste de travail, l'apprenti doit passer, au plus tard dans les deux mois de son embauche, une visite d'information et de prévention ou un examen médical auprès des services de santé au travail (SST)<sup>(7)</sup>.

Cependant, cet examen médical doit être réalisé avant l'embauche, si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, s'il est handicapé, s'il est exposé à un envi-

ronnement dangereux (amiante, plomb, vibrations, rayonnements ionisants...) ou s'il s'agit d'une femme enceinte<sup>(8)</sup>.

À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, la visite d'information et de prévention de l'apprenti peut être réalisée par un médecin de ville lorsqu'aucun professionnel du service de santé au travail n'est disponible dans un délai de deux mois<sup>(9)</sup>. Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le SST dont il dépend pour organiser la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti s'il est mineur. Le service de santé au travail doit répondre à l'employeur dans un délai de huit jours suivant sa saisine. À l'issue de ce délai si le SST n'a pas répondu ou lui a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible pour organiser cette visite, celle-ci peut alors être réalisée par tout médecin exerçant dans le secteur ambulatoire qui, peut être :

- un des médecins indiqués par le SST;
- le médecin traitant de l'apprenti;
- ou un autre médecin du secteur ambulatoire choisi par l'employeur.

L'employeur doit adresser au médecin la fiche du poste de travail de l'apprenti ou tout autre document présentant les tâches confiées à l'apprenti et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées.

Les honoraires du médecin de ville sont versés par le SST dont dépend l'employeur ou par l'employeur lui-même s'il a son propre service de santé au travail<sup>(10)</sup>.

### b) Durée du travail

Les apprentis âgés de 18 ans ou plus sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés, y compris les heures d'équivalence. Ils peuvent effectuer des heures supplémentaires. Mais les apprentis mineurs bénéficient des dispositions particulières.

La durée du travail hebdomadaire «normale» est de trente-cinq heures, sur lesquelles doivent être imputées les heures de cours en centre de formation<sup>(11)</sup>.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif n'excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire du travail fixée à trente-cinq heures par l'article L. 3162-1 du Code du travail. Toutefois, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, lorsque l'organisation du travail le justifie dans les secteurs d'activité des chantiers du bâtiment, de travaux publics et

(2) Cass. soc. 25 nov. 1998, n° 96-43 336.

(3) Cass. soc. 12 juill. 1999, n° 97-43 400, Dr. Ouv. 2000, p. 23 note de A. De Sengu.

(4) Cass. soc. 28 juin 2000, n° 98-43 873.

(5) Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-45 322.

(6) Cass. soc. 24 juin 2009, n° 08-40 207.

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

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

(9) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 11-I et 46, J.O. du 6.

(10) Décret n° 2018-1340 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

(11) Art. L. 6222-24 et L. 6222-25 C. trav.

de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers, il peut être dérogé <sup>(12)</sup> :

- à la durée de trente-cinq heures dans la limite de cinq heures par semaine, les heures supplémentaires éventuelles ainsi que leur majoration, donnant lieu à un repos compensateur équivalent ;
- à la durée de huit heures dans la limite de deux heures par jour.

Lorsqu'il est fait application des dépassements à la durée quotidienne de travail effectif, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées. Les heures supplémentaires éventuelles ainsi que leurs majorations donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Pour les autres secteurs d'activité et à titre exceptionnel, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations aux durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail effectif, dans la limite de cinq heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail. Le silence gardé par l'administration pendant trente jours vaut acceptation de la demande <sup>(13)</sup>.

Rappelons que les apprentis sont tenus de suivre la durée de formation en centre même si celle-ci excède la durée collective du travail applicable dans l'entreprise. Ces heures excédentaires correspondent à du temps de travail effectif et doivent être considérées comme telles <sup>(14)</sup>.

Aucune période de travail effective ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes de moins de 18 ans, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, ces jeunes bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives <sup>(15)</sup>.

La durée minimale de repos quotidien des apprentis âgés de 16 à 18 ans est de douze heures consécutives. Elle est de quatorze heures pour les apprentis âgés de moins de 16 ans <sup>(16)</sup>.

### c) Repos hebdomadaire et jours fériés

Les apprentis âgés de moins de 18 ans ont droit à deux jours de repos consécutifs. Cependant, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir des modalités différentes pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire sous réserve qu'ils bénéficient d'un repos minimum de trente-six heures consécutives <sup>(17)</sup>.

(12) Art. R. 3162-1 inséré par le décret n° 2018-1139 du 13 déc. 2018, J.O. du 14.

(13) Décret n° 2014-1290 du 23 oct. 2014, J.O. du 1<sup>er</sup> nov.

(14) Circ. DGEFP n° 2000-26 du 17 oct. 2000, Bull. Off. Trav. Empl. et Form. Prof. n° 2000-23 du 20 déc. 2000

(15) Art. L. 3162-3 C. trav.

(16) Art. L. 3164-1 C. trav.

(17) Art. L. 3164-2 et R. 3135-5 C. trav.

Le travail du dimanche et des jours fériés est désormais autorisé pour les apprentis majeurs. Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne sont toujours pas tenus de travailler les dimanches et jours fériés <sup>(18)</sup>.

Dans les secteurs où les caractéristiques de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret, l'apprenti mineur peut travailler le dimanche ou les jours fériés dans les conditions définies par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition que l'intéressé bénéficie des dispositions relatives au repos hebdomadaire. La liste de ces secteurs a été fixée par le décret n° 2006-43 du 13 janvier 2006 <sup>(19)</sup> et comprend l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie, la crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, les jardineries et graineries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail. À cette énumération s'ajoute le secteur des spectacles pour l'emploi des jeunes de moins de 18 ans les jours fériés.

À noter que la dérogation concernant les jeunes de moins de 18 ans travaillant dans les usines à feu continu est maintenue.

Pour les établissements non soumis à cette réglementation du travail, si l'apprenti mineur est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier le dimanche, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

### d) Travail de nuit

Les apprentis de l'un ou l'autre sexe de moins de 18 ans ne peuvent être employés entre 22 et 6 heures du matin (ou de 20 heures à 6 heures pour les apprentis de moins de 16 ans). Toutefois, des dérogations d'une durée maximale d'un an renouvelable peuvent être demandées auprès de l'inspecteur du travail, dans les secteurs limitativement énumérés par le Code du travail <sup>(20)</sup>. Il s'agit des secteurs comme la boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles et les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

Dans les secteurs de la boulangerie et de la pâtisserie, il peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures du matin pour permettre aux

(18) Art. L. 3164-5 et 3164-6, L. 3164-8. C. trav.

(19) Art. R. 3164-1 (le repos hebdomadaire) et R. 3164-2 (les jours fériés) C. trav.

(20) Art. L. 3163-1 et L. 6222-26 C. trav.

apprentis de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de fabrication de pain ou de pâtisserie ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

Dans les secteurs des courses hippiques et du spectacle, le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à minuit. Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

L'inspecteur du travail doit apprécier si le travail de nuit de ces apprentis tient en compte des caractéristiques particulières de l'activité. À défaut de réponse dans un délai d'un mois suivant le dépôt de la demande de dérogation, l'autorisation est réputée accordée<sup>(21)</sup>.

Aucune dérogation n'est possible entre minuit et 4 heures du matin, sauf cas d'extrême urgence.

## e) Travail dangereux

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé et sa sécurité<sup>(22)</sup>.

Il existe deux types de travaux dangereux :

- les travaux qui ne peuvent pas absolument faire l'objet de dérogation, auxquels les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés. Il s'agit des travaux interdits ;
- les travaux pour lesquels est possible d'affecter les moins de 18 ans à condition de suivre une procédure déclarative. Il s'agit des travaux réglementés.

Le Code du travail fixe la liste des travaux interdits et réglementés en les classant par catégories cohérentes d'exposition à des risques professionnels et non par référence à des métiers<sup>(23)</sup>.

### 1. Travaux interdits

Pour les travaux interdits, aucune dérogation n'est possible. Il s'agit par exemple d'opérations générant un empoussièremment d'amiante de niveau III. Il existe treize travaux interdits.

### 2. Spécificité des travaux en hauteur

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.

Deux exceptions à ce principe ont été prévues<sup>(24)</sup> :

- l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds est possible dès lors qu'il est techniquement impossible de recourir à des équipements de travail munis d'une protection collective ou qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas de caractère répétitif et que le risque de chute est faible ;

(21) Art. L. 3163-2, L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-5 C. trav.

(22) Art. L. 6222-30 et R. 6227-5 C. trav.

(23) Art. D. 4153-15 à D. 4153-37 C. trav. et Circ. interministérielle n° 11 du 23 oct. 2013.

(24) Art. D. 4153-30 C. trav.

- la possibilité d'utiliser un équipement de protection individuelle, permettant l'arrêt de chute, lorsque la protection collective contre le risque de chute ne peut pas être mise en place. Dans les cas où ces travaux sont nécessaires pour la formation professionnelle des jeunes, l'employeur doit avoir respecté la procédure de déclaration de dérogation, informé et formé les jeunes concernés et élaboré une consigne d'utilisation.

### 3. Travaux réglementés

Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. Il s'agit par exemple de coulée de matériaux en fusion. Il existe douze travaux réglementés.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2015, l'employeur ou le chef de l'établissement en formation qui souhaitait affecter des apprentis mineurs en formation à certains travaux dangereux devaient obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Depuis le 2 mai 2015, il doit lui adresser une déclaration de dérogation, par tout moyen conférant date certaine.

Cette déclaration, qui doit être renouvelée tous les 3 ans, doit préciser le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement, les formations professionnelles assurées, les différents lieux de formation connus, les travaux interdits susceptibles de dérogation ainsi que, le cas échéant, les machines dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail, la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux.

En cas de modification du secteur d'activité, des formations professionnelles assurées ou des informations relatives aux travaux concernés, l'employeur doit communiquer les informations actualisées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus.

Par contre si les modifications concernent uniquement les lieux de formation et les informations relatives au personnel d'encadrement, l'employeur doit désormais seulement tenir ses informations à la disposition de l'inspecteur du travail<sup>(25)</sup>.

Avant d'envoyer la déclaration de dérogation, l'employeur doit au préalable, avoir procédé à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs et intégré à cette évaluation un volet spécifique aux risques existants pour les jeunes liés à leur travail. À la suite de cette évaluation, il doit mettre en œuvre les actions de prévention. Il doit informer les

(25) Art. R. 4153-41 C. trav. modifié par le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015, J.O. du 19 avril.

jeunes sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, et leur dispenser la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à leur âge, leur niveau de formation et leur expérience professionnelle. L'employeur doit assurer l'encadrement des jeunes en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux. Il doit, en outre, obtenir, pour chaque jeune en formation, un avis médical d'aptitude <sup>(26)</sup>.

## f) En cas de situation dangereuse pour l'apprenti

Lorsque les conditions d'exécution du contrat ou de la période d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat ou de la période d'apprentissage et en prononce en même temps la suspension avec maintien de la rémunération <sup>(27)</sup>.

Selon l'administration, il s'agit d'une procédure d'urgence, s'appliquant aux situations exposant l'apprenti à un danger prévisible particulièrement grave tel que :

- des violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité (brutalités, sévices, insultes, humiliations, harcèlement sexuel ou moral);
- une mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti (utilisation de substances ou de préparations dangereuses, conduite de machines dangereuses, défaut de conformité des installations de l'entreprise, infraction grave à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit).

Cette procédure d'urgence peut être enclenchée, quel que soit l'auteur des actes à l'origine du danger (l'employeur, le maître d'apprentissage, les autres salariés de l'entreprise, les personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec le jeune) <sup>(28)</sup>.

L'inspecteur du travail saisit le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui se prononce dans un délai de quinze jours, sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à engager des apprentis et sur la poursuite de l'exécution du ou des contrats d'apprentissage en cours.

En cas de refus de la poursuite du contrat, le contrat est rompu de plein droit à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur doit verser à l'apprenti 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. De plus, le CFA

<sup>(26)</sup> Art. R. 4153-40 C. trav. modifié par le décret n° 2015-443 précité.

<sup>(27)</sup> Art. L. 6225-4 à L. 6225-7, R. 6225-1 à R. 6225-3 et R. 6225-9 C. trav.

<sup>(28)</sup> Circ. DGEFP n° 2002-37 du 19 juill. 2002, Bull. Off. Trav. n° 2002/16 du 5 sept.

## ➔ Non-prise en compte dans les effectifs de l'entreprise

En vertu de l'article L. 1111-3 du Code du travail, les titulaires d'un contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés (par exemple sur l'obligation de mise en place du comité social et économique). Cette disposition est valable pendant toute la durée du contrat.

Cependant, ils sont toujours pris en compte dans le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Rappelons que l'exclusion des apprentis du calcul des effectifs a été confirmée par le Conseil constitutionnel <sup>(1)</sup>. Statuant ensuite, le tribunal d'Instance de Marseille a cependant considéré que cette exclusion n'était pas conforme au droit de l'Union <sup>(2)</sup>. Saisie d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne a déclaré l'article L. 1111-3 du Code du travail incompatible avec l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux relatif à l'information et consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Néanmoins, ce dernier ne pouvait pas être invoqué dans un litige entre particuliers. En conséquence, l'article L. 1111-3 continue de s'appliquer <sup>(3)</sup>. La Cour de cassation a confirmé cette décision dans un arrêt du 9 juillet 2014 <sup>(4)</sup>.

Précisons que les apprentis participent aux élections professionnelles (comité social et économique) s'ils remplissent les conditions d'ancienneté.

<sup>(1)</sup> Cons. Const. 29 avril 2011, n° 2011-122, QPC.

<sup>(2)</sup> TI Marseille 7 juil. 2011, n° 11-10-002408.

<sup>(3)</sup> CJUE, 15 janv. 2014, aff. C-176/12, Assoc. de médiation sociale c/UL des syndicats CGT.

<sup>(4)</sup> Cass. soc 9 juill. 2014 n° 11-21.609.

doit permettre au jeune de suivre provisoirement la formation et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

## g) Congés

Les apprentis ont droit aux congés payés comme l'ensemble des salariés, c'est-à-dire deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

S'ils ont moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ils ont droit, sur leur demande, à un congé de trente jours ouvrables, même s'ils n'ont pas travaillé pendant toute la période de référence. Seuls seront payés les congés correspondant au travail effectif <sup>(29)</sup>.

Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et ayant des enfants à charge, bénéficient de deux jours supplémentaires de congé par enfant à charge vivant au foyer, s'il est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap,

<sup>(29)</sup> Art. L. 3164-9 C. trav.

quel que soit son âge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours <sup>(30)</sup>.

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Par ailleurs, pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Ce congé donne droit au maintien du salaire et est situé dans le mois qui précède les épreuves. Si le CFA organise des enseignements spécifiques à cet effet, l'apprenti est tenu de les suivre pendant ce congé. Il s'ajoute aux congés payés légaux et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat <sup>(31)</sup>.

## h) Droit syndical

Les apprentis ont toute liberté d'adhérer au syndicat de leur choix. De plus, ils peuvent demander à leur employeur un congé de formation économique, sociale et syndicale ou un congé cadre jeunesse <sup>(32)</sup>.

En matière d'élection des membres du comité social et économique, les apprentis âgés d'au moins seize ans sont électeurs. Par ailleurs, ils peuvent être élus au conseil de perfectionnement du centre des apprentis où ils sont inscrits.

## B - Aide au passage du permis de conduire

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les apprentis majeurs en contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'une aide d'un montant de 500 euros pour financer leur permis de conduire (permis B) <sup>(33)</sup>.

Cette aide est subordonnée au respect par l'apprenti des conditions cumulatives suivantes à la date de la demande d'aide : être âgé d'au moins 18 ans, être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution, être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B mentionnée à l'article R. 221-4 du Code de la route. L'aide est fixée à 500 euros, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

Elle est attribuée une seule fois pour un même apprenti. Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales. Elle n'est pas prise en compte pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rat-

tachement de l'apprenti pour le bénéfice de prestations sociales. L'aide est incessible et insaisissable <sup>(34)</sup>.

Pour connaître les démarches à suivre, l'apprenti peut contacter son CFA ou consulter le portail de l'alternance en suivant le lien suivant : "[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/aide-au-permis](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/aide-au-permis)". L'apprenti doit transmettre à son centre de formation d'apprentis (CFA) son dossier de demande comprenant le formulaire d'aide complété et signé par l'intéressé, la copie recto verso de sa carte nationale d'identité, de son passeport ou de son titre de séjour en cours de validité, la copie d'un devis ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de douze mois.

Si la demande est complète, le CFA verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'auto-école.

## C - Délivrance d'une carte d'étudiant des métiers

Une carte portant la mention « *Étudiant des métiers* » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les 30 jours qui suivent son inscription <sup>(35)</sup>. Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Par exemple, cette carte permettra au jeune de bénéficier de certains avantages, notamment l'accès à des billets de transport collectif à prix réduit, l'accès aux restaurants universitaires, l'accès aux activités culturelles et de loisirs (musées, salles de spectacles, installations sportives) à prix réduit.

Cette carte, renouvelée chaque année, doit être rendue au centre de formation en cas de rupture du contrat d'apprentissage.

## D - Protection sociale

Les apprentis bénéficient de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise. L'apprenti relève soit du régime général de sécurité sociale, soit du régime agricole s'il est apprenti chez un rural. En conséquence, les apprentis sont couverts pour les risques maladie maternité, vieillesse y compris pendant le temps passé en centre de formation. Pour l'ouverture des droits, ce temps est considéré comme du temps de travail.

Les apprentis bénéficient aussi de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles au même titre que les autres salariés y compris pendant les temps de formation <sup>(36)</sup>.

À l'issue du contrat d'apprentissage, ils peuvent bénéficier du maintien des droits de la complémentaire

(30) Art. L. 3141-8 C. trav.

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

(32) Art. L. 2145-5 et L. 3142-57 C. trav.

(33) Art. L. 6123-5 C. trav.

(34) Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019, J.O. du 4.

(35) Art. L. 6222-36-1 et D. 6222-42 à D. 6222-44 C. trav.

(36) Art. L. 6222-32 du C. du trav.

santé et de la prévoyance souscrite par l'employeur, à condition d'avoir travaillé pendant six mois <sup>(37)</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, toutes les entreprises ont mis en place une couverture complémentaire collective frais de santé, applicable à l'ensemble des salariés du secteur privé et comportant un panier minimal de soins. Toutefois, l'acte juridique instaurant la protection sociale complémentaire dans l'entreprise peut prévoir des facultés de dispense d'adhésion pour :

- les apprentis dont le contrat à durée déterminée ou de mission est conclu pour une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit de la souscription d'une couverture individuelle portant sur le même type de garanties ;
- les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, sans condition particulière ;
- les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Précisons que seul l'apprenti peut décider d'être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire de l'entreprise. La demande de dispense de l'apprenti doit comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Les apprentis ouvrent droit aux prestations familiales jusqu'à l'âge de 20 ans, dès lors que leur rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC mensuel, y compris les avantages en nature en vigueur au premier jour du mois <sup>(38)</sup>. Ils peuvent également bénéficier d'une allocation logement s'ils occupent un logement indépendant de celui de leurs parents et s'ils remplissent les conditions de durée du travail requises.

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, après six mois ou plus d'activité, le titulaire d'un contrat d'apprentissage a la possibilité de s'ouvrir des droits à « l'allocation d'aide au retour à l'emploi » de l'assurance chômage. Cependant, en cas de départ volontaire, l'admission au bénéfice des allocations-chômage est subordonnée à une décision favorable de la commission paritaire de Pôle emploi.

## E - Droit au compte personnel d'activité

Un compte personnel d'activité (CPA) est ouvert dès l'âge de seize ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, qu'il relève du secteur privé ou du secteur public <sup>(39)</sup>.

## F - Droit à la retraite

Les apprentis relèvent aussi du régime vieillesse de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire. Les trimestres d'assurance de retraite de base sont, depuis la publication de la loi garantissant

l'avenir et la justice du système de retraites, assis sur l'intégralité de la rémunération versée à l'apprenti <sup>(40)</sup>.

Pour le calcul des droits à l'assurance vieillesse ouverts au titre de la période d'apprentissage, le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat est déterminé dans les conditions suivantes <sup>(41)</sup> :

- il est retenu un mois au titre de chaque mois civil entier d'exécution du contrat ;
- le nombre de jours d'exécution du contrat au cours du mois civil incomplet est totalisé et il est retenu un mois lorsque ce total est au moins égal à trente jours ;
- le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat est obtenu en divisant par trois le nombre de mois décompté, arrondi au nombre entier inférieur.

Chaque trimestre civil entier d'exécution du contrat est affecté à l'année de son exécution. Le trimestre pouvant résulter de la différence entre le nombre de trimestres déterminés et celui résultant de la règle d'arrondi est affecté à l'année civile au cours de laquelle le contrat a pris fin.

Ces dispositions sont applicables pour toutes les périodes d'apprentissage accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les assurés ayant accompli des périodes d'apprentissage entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013 inclus ont la possibilité de racheter ces périodes à des tarifs préférentiels <sup>(42)</sup>.

## G - Rémunération

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié certaines dispositions relatives à l'apprentissage, notamment l'âge limite d'entrée, les modalités de réduction de contrat, les cas de rupture anticipée, les conditions minimales pour devenir maître d'apprentissage. Concernant plus particulièrement la rémunération, un décret du 28 décembre 2018 <sup>(43)</sup> a acté une revalorisation de la grille des rémunérations minimales réglementaires des apprentis, pour tout nouveau contrat conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, afin de renforcer l'attractivité de cette voie de formation pour les jeunes.

### a) Montant

Le salaire prévu au contrat ou à la période d'apprentissage ne peut pas être inférieur à celui fixé par la convention collective ou par la loi. Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation effectué. Ce salaire est fixé

(37) Lettre-circ. ACCOSS n° 2011-0000036 du 24 mars 2011.

(38) Art. L. 512-3 et R. 512-2 C. Séc. soc.

(39) Art. L. 5151-2 C. trav. Sur le compte personnel d'activité, voir RPDS 2019 n° 892-89, p. 275 et suiv.

(40) Loi n° 2014-40 du 20 janv. 2014, J.O. du 21 janv.

(41) Art. D. 373-1 et D. 373-3 C. Séc. soc. et Circ. CNAV n° 2016-41 du 17 oct. 2016

(42) Art. L. 351-14-1, IV et D. 351-14-3 C. Séc. soc.

(43) Décret n° 2018-1347, du 28 déc. C. Séc. soc. 2018, JO du 30

pour chaque année d'apprentissage par décret <sup>(44)</sup>. Les grilles de rémunération varient selon que le contrat d'apprentissage a été conclu avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Voir tableaux ci-dessous. Précisons que l'employeur peut décider d'attribuer une rémunération plus avantageuse pour l'apprenti, notamment conformément à un accord collectif de branche et/ou d'entreprise.

Les apprentis sont exonérés de la contribution sociale généralisée.

Lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans, le montant du salaire est majoré à compter du premier jour du mois suivant l'anniversaire. Par exemple, si un jeune a 21 ans le 12 juin, la majoration de son salaire en fonction de l'âge sera effective à compter du 1<sup>er</sup> juillet <sup>(45)</sup>. Les années du contrat exécutées par l'apprenti avant qu'il n'atteigne 18, 21 ou 26 ans sont prises en compte pour le calcul des rémunérations.

Les avantages en nature (logement, nourriture, etc.) éventuellement fournis par l'employeur peuvent être déduits du salaire de l'apprenti. Ces déductions ne peuvent pas excéder un montant égal aux trois quarts du salaire.

Si la rémunération est fixée en pourcentage du SMIC, l'apprenti doit bénéficier des augmentations du SMIC dès qu'elles interviennent <sup>(46)</sup>. Les conventions collectives peuvent prévoir des salaires supérieurs au minimum légal. Tel est le cas notamment de la coiffure, de la métallurgie, du bâtiment, de la poissonnerie et de l'imprimerie.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.

*(44) Art. L. 6222-27 à L. 6222-29 et Questions – réponses de la DGEFP du Min. trav du 21 août 2019.*

*(45) Art. D. 6222-31 C. trav*

*(46) Cass. soc. 12 mars 1987, n° 85-43344.*

## b) Droit aux primes

Ils sont aussi droit aux avantages conventionnels ou résultant d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur prévoyant le maintien du salaire en cas de maladie <sup>(47)</sup>, le paiement des diverses indemnités et primes sans que celles-ci ne s'imputent sur la rémunération minimum : prime de vacances, de fin d'année, de travail, 13<sup>e</sup> mois, de transport, de panier <sup>(48)</sup>, la prise en charge par l'employeur du transport domicile travail.

Ces primes ou indemnités ne doivent pas être proratisées en fonction du temps passé en CFA. Il a été jugé que le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire du travail. Il s'ensuit que le temps de travail effectif d'un apprenti comprend le temps travaillé en entreprise et le temps passé en formation <sup>(49)</sup>. Toutes les conséquences qui y sont attachées doivent en être tirées, notamment en matière de rémunération. En l'espèce, l'employeur avait payé à l'apprenti les primes d'intéressement et de transport sur la base du seul temps passé en entreprise sous prétexte que, pendant le temps de formation le jeune n'était pas à sa disposition.

## c) Épargne salariale

De même, ils bénéficient de la participation <sup>(50)</sup> et des dispositions d'un accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés <sup>(51)</sup>. Ils ont aussi accès aux plans d'épargne salariale.

*(47) Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-45 322.*

*(48) Cass. Soc. 28 juin 2000, n° 98-43873.*

*(49) Cass. soc. 6 avril 2004, n° 02-40912.*

*(50) Circ. Intermin. du 14 sept. 2005 relative à l'épargne salariale.*

*(51) Cass. soc. 27 juin 2000, n° 98-11909.*

### SALAIRE MINIMUM DES APPRENTIS EN POURCENTAGE DU SMIC POUR LES CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Exécution du contrat	Moins de 18 ans	Entre 18 et 20 ans inclus	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	25% du SMIC	41 % du SMIC	53% du SMIC (a)
2 <sup>e</sup> année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC (a)
3 <sup>e</sup> année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC (a)

*(a) ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé dès lors que celui-ci est supérieur au SMIC.*

### SALAIRE MINIMUM DES APPRENTIS EN POURCENTAGE DU SMIC POUR LES CONTRATS CONCLUS DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Exécution du contrat	16/17ans	18/20 ans	21/25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC *	100% du SMIC *
2 <sup>e</sup> année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC *	100% du SMIC *
3 <sup>e</sup> année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC *	100% du SMIC *

*\* ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.*

#### d) Cas de prolongation ou de réduction de l'apprentissage

Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou réduction du temps d'apprentissage.

En cas de prolongation du contrat d'apprentissage pour échec à l'examen, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant la prolongation <sup>(52)</sup>. En cas de handicap, le salaire pendant l'année supplémentaire est celui de la dernière année, majoré de 15 points <sup>(53)</sup>.

L'apprentissage est réduit d'un an si l'apprenti a déjà, pendant un an, bénéficié d'un enseignement technologique ou d'un contrat de professionnalisation, ou s'il a déjà effectué un stage de formation professionnelle agréé, ou s'il est titulaire d'un diplôme du niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer. Dans ce cas, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage <sup>(54)</sup>.

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an, parce que le jeune a déjà un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel ou un titre homologué (acquis par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle), et qu'il désire préparer un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport direct avec le précédent, une majoration de 15 points est accordée par rapport à la dernière année de la durée normale de formation <sup>(55)</sup>.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou d'un diplôme préparé, sauf si l'application de la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable. La même règle s'applique si le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un employeur différent <sup>(56)</sup>.

#### e) Apprentis préparant un master 2 ou une licence professionnelle

Si un jeune de 23 ans conclut un contrat d'apprentissage pour préparer la dernière année du master et qu'il n'a jamais fait d'apprentissage précédemment, sa rémunération sera celle d'une deuxième année d'exécution, soit 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si plus favorable. Il en est de même pour les apprentis préparant une licence professionnelle en un an <sup>(57)</sup>.

(52) Art. D. 6222-28 C. trav.

(53) Art. R. 6222-48 C. trav.

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

(55) Art. D.6222-30 C. trav.

(56) Art. D. 6222-29 C. trav.

(57) Questions – réponses de la DGEFP du Min. trav. précitées, n° 5 et 6.

#### f) Imposition du salaire de l'apprenti

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu pour la fraction n'excédant pas le montant annuel du salaire minimum de croissance (Smic) et ce, depuis l'imposition sur les revenus de 2005 <sup>(58)</sup>.

## 2 FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE

Les modalités de rupture peuvent, le cas échéant, différer selon que le contrat d'apprentissage a été conclu avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

À l'issue de la période de formation, le contrat d'apprentissage à durée déterminée prend fin sans préavis ni indemnité, alors que le contrat d'apprentissage à durée indéterminée se poursuit et peut être rompu selon les règles du droit commun (démission, rupture conventionnelle, licenciement).

### A - Résiliation unilatérale au cours des 45 premiers jours en entreprise

En vertu de l'article L. 6222-18 du Code du travail le contrat d'apprentissage peut être résilié unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti (ou le représentant légal de ce dernier) «*jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti*», que le contrat soit ou non déjà enregistré à cette date <sup>(59)</sup>. Sauf accord plus favorable, aucune indemnité n'est alors due. Une seule formalité est exigée : il faut constater la résiliation par écrit et la notifier au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable de l'établissement et l'organisme ayant enregistré le contrat, qui la transmet sans délai à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente. Dans une affaire, l'imprimé habituel destiné à constater l'accord des parties sur la rupture était signé seulement par l'employeur. La Cour de cassation a précisé que peu importait la déclaration orale de l'apprenti ou de ses représentants ; le document écrit était indispensable et en l'espèce faute des signatures exigées par la loi, il n'était pas conforme. La rupture du contrat était abusive <sup>(60)</sup>. En effet, lorsque la résiliation du contrat intervient sur accord exprès des parties, elle doit être constatée par écrit et signé par l'employeur, par l'apprenti, ainsi que, s'il est mineur, par son représentant légal <sup>(61)</sup>.

(58) Art. 81 bis du Code général des impôts.

(59) Cass. soc. 30 sept. 2009, n° 08-40362.

(60) Cass. soc. 5 fév. 1992, n° 88-44370.

(61) Cass. soc. 1<sup>er</sup> fév. 2005, n° 03-40605.

En principe, la résiliation unilatérale du contrat pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise ne peut donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire du contrat. En revanche, en cas de comportement fautif de l'employeur, la résiliation anticipée pendant cette période lui est imputable. Il en a été jugé ainsi dans une affaire où le maître d'apprentissage avait exercé des violences sur l'apprenti. Les juges ont décidé que l'employeur avait commis une faute ayant entraîné la rupture à ses torts <sup>(62)</sup>.

La période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être librement résilié ne peut pas être invoquée par un nouvel employeur qui a poursuivi l'apprentissage initial en concluant un nouveau contrat pour la période de formation restant à courir et a rémunéré l'apprenti selon le barème prévu pour la troisième année <sup>(63)</sup>.

La rupture du contrat d'apprentissage se situe à la date où l'employeur a manifesté la volonté d'y mettre fin, par l'envoi de la lettre notifiant la rupture du contrat, peu important que le liquidateur ait accordé à l'apprenti un délai de préavis <sup>(64)</sup>.

Pour les juges, la notification à l'apprenti de cette résiliation anticipée du contrat doit être effectuée par écrit <sup>(65)</sup>. Néanmoins, la Cour de cassation a estimé, dans une affaire dans laquelle l'employeur avait bien signé et adressé l'imprimé de déclaration de résiliation au centre de formation d'apprentis, qu'est suffisante la remise à l'apprenti de divers documents, dont un certificat de travail précisant la période d'emploi, un solde de tout compte portant la date de la rupture signé de l'apprenti et une attestation de fin de contrat destiné à Pôle emploi <sup>(66)</sup>.

Précisons que ce délai des 45 jours est suspendu en cas de maladie <sup>(67)</sup> ou en cas d'accident du travail de l'apprenti <sup>(68)</sup>. Cela signifie que la suspension prolonge d'autant la période au cours de laquelle le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

(62) Cass. soc. 28 avril 1994, n° 90-45472.

(63) Cass. soc. 2 avril 2003, n° 01-40835.

(64) Cass. soc. 29 janv. 2008, n° 06-43906.

(65) Cass. soc. 29 sept. 2014, n° 11-26453.

(66) Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-19392.

(67) Cass. soc. 16 mars 2004, n° 01-44456.

(68) Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-41528.

## ➔ Médiateur de l'apprentissage

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture), un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage <sup>(1)</sup>.

(1) Art. L. 6222-39 C. trav.

## B - Accord exprès des parties

Passée l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, la résiliation peut intervenir à la suite d'un accord exprès conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur <sup>(69)</sup>. Cet accord doit être rédigé en plusieurs exemplaires et notifié au directeur du CFA, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Précisons que cette rupture anticipée du contrat ou de la période d'apprentissage à l'amiable doit toujours faire l'objet d'un écrit obligatoirement signé par les parties intéressées <sup>(70)</sup>. Faute d'écrit, l'employeur peut être condamné à verser à l'apprenti ou à son représentant légal des dommages-intérêts <sup>(71)</sup>.

Il a été jugé que des mentions portées sur le registre d'audience tenu par le greffier du conseil de prud'hommes et signées par les parties ou leur représentant ne suffisent pas à caractériser un accord de rupture répondant aux prescriptions de l'article R 117-16 (devenu art. R. 6222-21) du Code du travail <sup>(72)</sup>.

## C - Rupture à l'initiative de l'apprenti

Si le contrat d'apprentissage a été conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'apprenti peut rompre de façon unilatérale son contrat de travail lorsque la période des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, consécutifs ou non, est dépassée <sup>(73)</sup>. Il devra respecter un préavis mais il doit au préalable solliciter le médiateur (voir encadré p. 360) ou pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial le service désigné comme étant chargé de la médiation. Ce dernier pourra faciliter le dialogue entre les parties et vérifier la réalité de la volonté de démissionner de l'apprenti.

L'apprenti doit informer l'employeur de son intention de rompre le contrat, par tout moyen conférant date certaine, dans un délai d'au moins cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur de l'apprentissage.

La rupture effective du contrat ne peut intervenir que sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie de l'acte de rupture doit être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

(69) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-11621.

(70) Cass. soc. 1<sup>er</sup> fév. 2005, n° 03-40605, RPDS 2005, n° 727, p. 368.

(71) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-13527.

(72) Cass. soc. 11 juil. 2006, n° 04-42134.

(73) Art. L. 6222-18, al. 4 et art. D. 6222-21-1 C. trav.

## D - Faute grave et inaptitude de l'apprenti

### a) Contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Passés les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise de l'apprenti et s'il existe un désaccord, une faute grave, des manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou encore une inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, le contrat d'apprentissage conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés (74).

La faute grave peut être le fait de l'employeur. Ainsi, un employeur a été condamné à verser des dommages-intérêts à son apprenti cuisinier, giflé par une personne

(74) Art. L. 6222-18, al. 2 ancien C. trav. applicable aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

à laquelle il avait délégué son autorité (75). De même, la faute grave de l'employeur sera retenue si celui-ci ne respecte pas son obligation de formation pratique et n'initie pas le jeune au métier prévu (76).

La faute grave ou les manquements reprochés à l'apprenti peuvent consister en un refus d'obéir, de se plier aux horaires ou en un comportement répréhensible (injures, violences). Attention : il a été jugé que l'apprenti peut quant à lui cesser de travailler si l'employeur ne lui règle pas son salaire (77).

La dénonciation par un apprenti d'un harcèlement moral ou sexuel ne peut être prise en considération dans l'appréciation des éventuelles fautes commises par ce dernier, de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage à ses torts, sauf en cas

(75) Cass. soc. 5 fév. 1992, n° 88-40597.

(76) Appel Toulouse 19 mars 1991, SARL Centre de beauté Danielle.

(77) Cass. soc. 6 déc. 1995, n° 92-42427.

### ➔ Contrats d'apprentissage conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : intervention obligatoire du juge

À défaut d'accord des parties, la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour l'une des causes autorisées par la loi doit être faite par la voie judiciaire. L'intervention du juge est obligatoire.

Passés les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise l'apprenti ne peut pas démissionner. Il appartient dès lors au juge prud'homal de se prononcer sur la possibilité d'une résiliation judiciaire du contrat (1). Précisons que si l'apprenti ne peut pas démissionner, il peut quitter l'entreprise avant de saisir le conseil des prud'hommes, en cas de manquements graves de l'employeur (2).

Quel que soit le bien-fondé des motifs qu'il invoque et même s'il se trouve dans une situation où continuer l'apprentissage devient difficile, l'employeur ne peut pas lui-même rompre le contrat. Il a seulement la possibilité, si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, de prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à venir (3). Il a été jugé que si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, l'employeur peut seulement prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à venir. Il en résulte que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors des cas prévus par l'article L. 6222-18 du Code du travail, est sans effet. (4) Dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation (5). Le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat (6). À notre avis, ce préjudice peut résulter de la perte de salaire ou de la cessation anticipée de la formation pratique en entreprise et de l'impossibilité qui en résulte d'obtenir le diplôme. C'est le juge prud'homal statuant en la forme des référés qui est compétent.

Lorsqu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage, le juge peut en fixer la date au jour où l'une des parties a manqué à ses obligations ou au jour où la demande de résiliation a été formée (7). Par ailleurs, il est à noter que l'employeur a toujours la possibilité, tant que le juge n'a pas statué, de revenir sur sa décision. Ainsi dans une affaire, l'employeur s'est aperçu après coup qu'il n'avait pas le droit de rompre le contrat d'apprentissage et il est revenu sur son erreur, en proposant à l'apprenti de réintégrer son poste avec paiement des salaires perdus.

En l'espèce, le jeune avait décliné l'offre et maintenu devant le conseil de prud'hommes sa demande pour rupture abusive du contrat. La Cour de cassation a décidé qu'aucune indemnité pour rupture abusive n'était due à cet apprenti car l'employeur pouvait revenir sur sa décision de mettre fin au contrat (8).

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage en raison de l'annulation de l'acquisition du fonds de commerce par l'employeur ne figure pas parmi les motifs de l'article L. 6222-18 du Code du travail autorisant la résiliation avant le terme. En conséquence l'employeur est tenu de payer les salaires jusqu'à l'expiration du contrat ou jusqu'à ce que le juge prononce la résiliation du contrat (9).

(1) Cass. soc. 23 sept. 2008, n° 07-41748.

(2) Cass. soc. 6 déc. 1995, n° 92-42427.

(3) Cass. soc. 30 mars 1994, n° 90-43809. Dans le même sens, voir Cass. soc. 17 mars 1993, n° 89-43512.

(4) Cass. soc. 6 fév. 2001, n° 98.44133.

(5) Cass. soc. 5 nov. 2003, n° 01-44460.

(6) Cass. soc. 15 mars 2000, n° 97-44035, RPDS 2000, n° 666, somm. 112 ; voir dans le même sens, Cass. soc. 4 mai 1999, n° 97-40049.

(7) Cass. soc. 1<sup>er</sup> oct. 2003, n° 01-40125.

(8) Cass. soc. 29 mai 1990, n° 86-42876.

(9) Cass. soc. 18 avril 2000, n° 98-42331.

de mauvaise foi qui ne peut résulter que de la fausseté des faits dénoncés <sup>(78)</sup>.

L'employeur qui invoque l'inaptitude de l'apprenti doit engager la procédure de vérification prévue par les articles R.6222-37 et R. 6222-40 du Code du travail : examen individuel soit par un centre d'information et d'orientation public, soit par un centre dépendant d'une chambre des métiers, soit par un médecin attaché à ces centres ou, à défaut, par un médecin du travail ou un médecin de la santé scolaire, ou un médecin attaché à un établissement scolaire. Dans tous les cas, l'avis circonstancié du directeur du centre de formation est transmis sous pli confidentiel à la personne chargée de l'examen.

Les conclusions de cet examen sont adressées au juge prud'homal lorsque c'est lui qui a ordonné la vérification et dans tous les cas, aux parties, au directeur du centre ou au responsable de l'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

En dehors de ces trois cas (faute grave, manquements répétés ou inaptitude de l'apprenti), l'employeur ne peut mettre fin prématurément au contrat.

Ainsi, n'autorise pas la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage :

- l'absence de l'apprenti due à un accident du travail et limitée à une quinzaine de jours <sup>(79)</sup> ;
- une absence pour maladie du 5 septembre au 3 octobre sans que l'employeur n'ait été informé des prolongations successives de l'arrêt de travail <sup>(80)</sup>.

Il a été jugé que le délai de deux mois est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti <sup>(81)</sup>. En outre, après avoir constaté qu'un apprenti avait été victime d'un accident du travail, une cour d'appel a estimé que la résiliation du contrat d'apprentissage pendant le délai de deux mois prévu par l'article L. 6222-

18 du Code du travail, suspendu consécutivement à un accident du travail, est nulle. La Cour de cassation a approuvé les juges du fond qui ont considéré que ce délai de deux mois est suspendu en cas d'accident du travail de l'apprenti et que la résiliation du contrat d'apprentissage est, dans ce cas, frappée de nullité <sup>(82)</sup>. Cette jurisprudence doit continuer de s'appliquer au nouveau délai prévu par l'article L. 6222-18 du Code du travail. Ainsi, le délai des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise est suspendu pour les périodes d'absence pour maladie ou accident du travail de l'apprenti.

## b) Contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Passés les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise de l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave de l'apprenti ;
- d'inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail, sans que l'employeur n'ait l'obligation de rechercher un reclassement ;
- de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Contrairement aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le juge prud'homal n'intervient plus dans la procédure. Ces différentes formes de rupture mentionnées ci-dessus suivent les règles d'un licenciement pour motif personnel à savoir, la convocation à un entretien préalable, la possibilité pour l'apprenti de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou par un conseiller du salarié, la notification de la rupture par lettre comportant l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tôt les deux jours ouvrables après la date de l'entretien <sup>(83)</sup>.

Si l'apprenti est licencié pour faute grave, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire : notification de la sanction au plus tôt deux jours ouvrables et au plus tard un mois après le jour fixé pour l'entretien, faute prescrite au bout de deux mois, interdiction d'invoquer une sanction antérieure de plus de 3 ans <sup>(84)</sup>.

## C - Autres cas de résiliation

### a) Rupture à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme

Selon l'article L. 6222-19 du Code du travail, l'apprenti qui a obtenu son diplôme ou son titre de l'enseignement technologique ou professionnel avant la fin du contrat peut le rompre unilatéralement. Mais désormais, en vertu de l'article R. 6222-23 du même

(78) Cass. soc. 10 juin 2015, n° 14-13318.

(79) Cass. soc. 13 oct. 1998, Bull. p. 319 n° 491.

(80) Cass. soc. 23 mars 1989, n° 86-41191.

(81) Cass. soc. 16 mars 2004, n° 01-44456, RPDS 2004 n° 715 p. 345.

(82) Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-41528. Voir dans le même sens, Cass. soc. 6 mai 2014, n° 12-2288.

(83) Art. L. 1232-2 à L. 1232-6 C. trav.

(84) Art. L. 1332-3 à L. 1332-5 C. trav.

## ➔ Accompagnement par le CFA en cas de rupture du contrat

En cas de rupture du contrat d'apprentissage conclu dans les cas prévus par l'article L. 6222-18 du Code du travail comme par exemple la rupture à l'initiative de l'employeur, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend 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.

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle <sup>(1)</sup>. Il peut ainsi percevoir une rémunération.

(1) Art. L. 6222-18-2 modifié par l'ord. n° 2019-861 du 21 août 2019, art. 1<sup>er</sup>, J.O. du 22.

code, l'apprenti doit informer l'employeur, par écrit, de sa décision au minimum deux mois auparavant. Cette disposition limite fortement cette rupture anticipée du contrat dans la mesure où, dans la pratique, l'écart entre l'obtention du diplôme et l'échéance du contrat n'est souvent que de trois mois (diplôme en juin, fin du contrat en septembre).

## b) Exclusion définitive de l'apprenti par le centre de formation d'apprentis

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

Le contrat d'apprentissage peut se poursuivre avec le même employeur si l'apprenti est inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive. À défaut, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion :

- soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun ;
- soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée <sup>(85)</sup>.

Précisons que ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 <sup>(86)</sup>.

## c) La liquidation judiciaire

Le contrat d'apprentissage peut également être résilié avant le terme initialement prévu en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise par l'employeur. En effet, la Cour de cassation a, à plusieurs reprises, précisé qu'en cas de liquidation judiciaire de l'employeur, le liquidateur, qui met fin au contrat d'apprentissage dans les quinze jours du jugement de liquidation ou pendant la période de maintien provisoire de l'activité de l'entreprise, agit en exécution du jugement de liquidation et n'a pas à demander au conseil des prud'hommes la résiliation du contrat. Dans ce cas, l'apprenti a droit à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat. Cette indemnité est garantie par l'AGS <sup>(87)</sup>.

(85) Art. L. 6222-18-1 et D. 6222-21-1 C. trav.

(86) Loi n° 2018-771 précitée, art. 46 II

(87) Cass. soc. 23 nov. 2011, n° 10-26918, ; voir dans le même sens, Cass. soc. 22 mars 2007, n° 04-46745 AGS de Paris et a. ; Cass. soc. 19 fév. 2002, n° 00-40230 ; Cass. soc. 23 mai 2000, n° 97-40631.

## ➔ Cessation forcée du contrat d'apprentissage

Lorsque l'administration décide que les contrats d'apprentissage en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause (l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur). C'est le cas, par exemple, lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations mises à sa charge ou en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

L'employeur verse 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 <sup>(1)</sup>.

Dans une telle situation, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation <sup>(2)</sup>. Attention : Cette disposition est applicable aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

(1) Art. L. 6225-3 C. trav.

(2) Art. 6225-3-1 C. trav. inséré par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

L'apprenti dont le contrat d'apprentissage a été rompu en raison de la liquidation judiciaire de l'entreprise sans maintien de l'activité ou au terme de la période de maintien provisoire de l'activité a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues si le contrat s'était déroulé jusqu'à son terme <sup>(88)</sup>. Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi «Avenir professionnel» renvoie au régime de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée en dehors des cas autorisés, ce qui revient à peu près au même (art. L. 1243-4 C. trav., dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues si le contrat était arrivé à son terme). Toutefois, l'indemnité de fin de contrat pour les apprentis sous contrat à durée déterminée n'est pas due <sup>(89)</sup>.

Il a été jugé que la cessation d'activité (matérialisée par une radiation au répertoire des métiers) décidée par un employeur n'est pas constitutive d'un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée dudit contrat <sup>(90)</sup>.

## 3 À L'ISSUE DU CONTRAT

À la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre à l'apprenti un certificat de travail et

(88) Art. L. 6222-18, al. 3, C. trav., inséré par l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014, art. 114, J.O. du 14.

(89) Art. L. 6222-18, al. 4, C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 précitée.

(90) Cass. soc. 10 mai 2000, n° 97-45717 ou 95-45717.

l'attestation destinée à Pôle emploi. Après un contrat d'apprentissage, le jeune peut, soit compléter sa formation professionnelle ou en acquérir une autre, soit être embauché comme salarié, soit être demandeur d'emploi.

## A - Compléter la formation

Après un contrat d'apprentissage, le jeune peut conclure soit un nouveau contrat d'apprentissage d'une durée d'un an pour préparer une option complémentaire ou CAP connexe, soit un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un titre ou un diplôme sanctionnant une qualification différente, de même niveau ou non.

Selon l'article L. 6222-15 du Code du travail, tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau. Aucune condition de délai entre deux contrats n'est exigée.



### ➔ Apprentissage dans le secteur public

Les personnes morales de droit public, dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent conclure des contrats d'apprentissage (1). Ces contrats relèvent du droit commun sauf pour des dispositions spécifiques s'appliquant pour ces entreprises (taxe d'apprentissage).

Sont concernés notamment: l'État, les régions, les départements et communes, les établissements publics administratifs, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements publics hospitaliers, etc. Des contrats d'apprentissage peuvent être conclus avec le secteur public dans de nombreux métiers (mécanique, bâtiment, santé, accueil, documentation, transport, etc.). L'apprentissage dans ce secteur est principalement utilisé par les communes.

Les contrats d'apprentissage dans le secteur public sont régis par le Code du travail, sauf dispositions spécifiques découlant de la nature de l'employeur public (2).

Les coûts de formation dispensés par les centres de formation d'apprentis (CFA) sont à charge de la personne morale concernée. Les CFA peuvent conclure avec les centres de formation gérés par l'un des employeurs publics ou le Centre national de la fonction publique territoriale, un accord aux fins de faire assurer par ces centres une partie de la formation leur incombant normalement. Dans ce cas, le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique de la formation.

Les salaires de ces apprentis sont fixés par référence à des éléments identiques à ceux pris en compte pour les apprentis dans le secteur privé. L'apprenti relève du régime général de la Sécurité sociale et du régime complémentaire de retraite des agents non titulaires de l'État, des collectivités locales ou des autres personnes de droit public concernées (IRCANTEC).

(1) Art. L. 6227-1 à L. 6227-11 C. trav.

(2) Art. L. 6227-12 C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2019, art. 16, J.O. du 6.

## B - Embauche du salarié

Au terme du contrat d'apprentissage conclu pour une durée limitée, le contrat de travail conclu avec l'apprenti peut être un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire dans la même entreprise dès lors qu'il est conclu dans l'une des situations qui autorise le recours à un tel contrat. Il ne peut pas prévoir de période d'essai, sauf dispositions conventionnelles contraires (91).

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié (92). Il a été jugé qu'une convention collective ne peut faire obstacle à cette disposition d'ordre public. Lorsqu'un salarié a obtenu un diplôme à l'issue de l'apprentissage, il doit obtenir le coefficient correspondant à son diplôme et à l'ancienneté qu'il a acquise au titre de la durée du contrat d'apprentissage, même si la convention collective ne prend en compte l'ancienneté qu'à compter de l'obtention du diplôme (93).

L'apprenti peut aussi retrouver son contrat à durée indéterminée si celui-ci a été suspendu pendant la période d'apprentissage.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage continue à recevoir exécution au-delà du terme fixé par les parties, il devient de fait, un contrat à durée indéterminée avec toutes les conséquences attachées à ce type de contrat (par exemple salaire minimum) (94).

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage dont la durée est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification visée. À l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit dans le cadre du droit commun d'un contrat à durée indéterminée. Cependant, le salarié n'a pas à effectuer de période d'essai (95).

## C - Droit à l'assurance chômage

À la rupture du contrat d'apprentissage, après une période d'affiliation qui doit être au moins égale à six mois de travail au cours des vingt-huit mois qui précèdent la fin du contrat, l'apprenti s'inscrit comme demandeur d'emploi et peut bénéficier de droits à l'allocation d'assurance chômage. Toutefois, en cas de départ volontaire, l'admission au bénéfice des allocations de chômage serait subordonnée à une décision favorable de la commission paritaire de Pôle emploi.

La remise tardive à l'apprenti de l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé (96).

(91) Art. L. 6222-16, 1<sup>er</sup> alinéa, et L. 1242-4 C. trav.

(92) Art. L. 6222-16, alinéa 2 du Code du travail.

(93) Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-23967.

(94) Cass. soc. 18 fév. 1988, n° 85-40241. Voir dans le même sens, Cass. soc. 9 juin 1988, n° 85-43809, SARL Garage de l'Étoile.

(95) Art. L. 6222-7 modifié par la loi n° 2014-288 précitée, art. 14-III.

(96) Cass. soc. 21 janv. 2015, n° 13-25675.

# CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

## Faut-il l'accepter ?

Par Mélanie Carles



### ➔ **Sachez-le vite**

Les salariés licenciés pour motif économique peuvent bénéficier, pendant douze mois, d'une indemnisation et d'un accompagnement renforcés avec le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Un dispositif reconduit par les syndicats jusqu'au 30 juin 2021.

Le CSP est obligatoirement proposé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Un délai de 21 jours est donné au salarié pour accepter ou refuser le dispositif. S'il l'accepte, il bénéficie alors d'un accompagnement renforcé et surtout, d'une allocation égale à 75 % de son salaire brut, et versée pendant 12 mois maximum.

C'est à l'unanimité que les syndicats ont décidé, le 12 juin dernier, de proroger pour deux ans le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif d'accompagnement spécifique destiné aux salariés licenciés pour motif économique.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, comme dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, l'employeur doit proposer le CSP à tout salarié licencié pour motif économique. Faut-il l'accepter ?

La réponse est oui, sauf pour ceux dont le métier est porteur d'emplois, sûrs de retrouver rapidement du travail dans de bonnes conditions. Pendant douze mois, le salarié en CSP perçoit une allocation plus avantageuse que celle versée en cas d'indemnisation « classique ». Il bénéficie également d'un « parcours de retour à l'emploi ».

Selon une étude de la Dares publiée en 2017, 53 % des salariés licenciés pour motif économique avec CSP occupent un emploi salarié ou ont créé une entreprise. Ce taux est proche de celui des autres demandeurs d'emploi interrogés, mais à caractéristiques individuelles similaires (âge, diplôme...), les bénéficiaires du CSP sont plus souvent en emploi que les autres. Par ailleurs, les adhérents au CSP occupent davantage d'emplois en CDI et en CDD de plus de six mois.

## 1 QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CSP ?

Pour avoir droit au CSP, le salarié doit :

- être licencié pour motif économique ;
- travailler dans une entreprise de moins de 1 000 salariés ou dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire ;
- remplir les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle emploi en cas de chômage (donc avoir cotisé au moins six mois au cours des vingt-quatre derniers mois ou trente-six derniers mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans) ;
- être apte au travail : l'arrêt maladie ou le congé maternité ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP, mais l'indemnisation est décalée au terme de l'arrêt maladie ou du congé maternité ;
- ne pas percevoir une pension au titre de l'assurance vieillesse ;

- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, ou ne pas avoir acquis suffisamment de trimestres pour percevoir sa retraite à taux plein ;
- résider en France.

## 2 COMMENT ADHÉRER AU CSP ?

C'est une obligation pour l'employeur, le CSP doit être proposé à tout salarié licencié pour motif économique. Une information écrite doit lui être donnée au cours de la procédure de licenciement ; généralement lors de l'entretien préalable ou, à défaut d'entretien (dans le cadre de grands licenciements économiques), après la dernière réunion du CSE portant sur les licenciements.

Le salarié dispose ensuite d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser le CSP. Et ce, à compter du lendemain de la réception du document d'information.

Pour le salarié titulaire d'un mandat, dont le licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de cette autorisation. Durant ce laps de temps, le salarié peut contacter son agence Pôle emploi pour un entretien d'information destiné à éclairer son choix.

Au terme de ce délai de vingt et un jours, deux solutions s'offrent au salarié :

- il ne répond pas, ce qui équivaut au refus du CSP ;
- il a adhéré au CSP. Il y a alors rupture du contrat de travail. Celle-ci est immédiate au terme des vingt et un jours. Il n'y a pas de préavis à effectuer et le CSP prend effet dès le lendemain de la rupture du contrat de travail.

## À noter

Si le salarié refuse le CSP, l'employeur poursuit la procédure de licenciement économique. Le salarié peut, le cas échéant, être dispensé de préavis, mais l'employeur devra verser l'indemnité compensatrice. Après la rupture du contrat de travail, le salarié pourra s'inscrire comme demandeur d'emploi et prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions requises.

## 3 QUEL STATUT POUR LE SALARIÉ EN CSP ?

Lorsque le salarié accepte le CSP, ses droits aux différentes prestations sociales sont maintenus : maladie, invalidité, décès, accident de travail, vieillesse et retraite complémentaire.

Il se voit conférer le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » pour une durée de douze mois. Cette durée est allongée :

- s'il y a des périodes d'activité professionnelle à partir du septième mois du CSP, avec une limite de trois mois supplémentaires ;
- en cas de périodes d'arrêt maladie, dans la limite de quatre mois supplémentaires ;
- en raison d'un congé maternité, dans la limite de la durée légale de ce congé, soit seize semaines <sup>(1)</sup>.

## 4 DROIT AUX INDEMNITÉS LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque le salarié accepte le CSP, le contrat de travail est rompu à l'issue du délai de réflexion de vingt et un jours.

Le salarié perçoit alors l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail : indemnité légale (à partir de huit mois d'ancienneté) ou conventionnelle

<sup>(1)</sup> Art. L. 1225-17 C. trav.

de licenciement ; indemnité compensatrice de congés payés ; paiement d'un éventuel compte épargne temps, etc. Concernant le préavis, le salarié n'a pas à l'effectuer. Il y a (ou non) versement de l'indemnité compensatrice en fonction des critères suivants :

- si le salarié dispose d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'indemnité de préavis n'est pas versée par l'employeur ;
- dans le cas où le salarié a droit à une indemnité de préavis conventionnelle ou contractuelle supérieure à trois mois, la fraction excédant ces trois mois est versée par l'employeur ;
- pour le salarié n'ayant pas un an d'ancienneté qui a droit à une indemnité de préavis, cette indemnité lui est versée dès la rupture du contrat de travail.

## 5 VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (ASP)

Pour percevoir l'allocation de sécurisation professionnelle durant le CSP, le salarié doit remplir une demande d'allocation qu'il remet, avec les pièces nécessaires, à son employeur. Dès lors, deux cas de figure sont possibles.

### A - Le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

Il perçoit l'ASP « classique », égale à 75 % de son salaire journalier de référence (salaire brut). Quel que soit le montant du salaire de référence, cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas accepté le CSP.

### B - Le salarié n'a pas un an d'ancienneté

Si le salarié justifie d'une affiliation au régime d'assurance-chômage d'au moins six mois au cours des vingt-quatre derniers mois [trente-six derniers mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans], il perçoit une allocation du même montant que l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE).

Dans ce cas, la durée de versement de l'allocation ne peut dépasser celle de l'ARE à laquelle aurait pu prétendre le salarié.

### C - Durée de versement

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pendant douze mois maximum (sauf prolongation dans certains cas particuliers, lire plus haut).

Elle est versée dès le début du CSP, aucun différé ni délai d'attente ne s'applique.

## a) Interruption

Le versement de l'ASP est interrompu, à titre provisoire ou définitif, dans les cas suivants :

- définitif, lorsque le salarié reprend un emploi en CDI;
- provisoire, lorsque le salarié reprend un emploi en CDD ou en contrat d'intérim pendant le CSP (salarié de l'entreprise, elle le rémunère sur la période du contrat);
- provisoire, lorsque le salarié tombe malade et perçoit les prestations de l'Assurance maladie, ou que la salariée est en congé maternité;
- définitif, lorsque le salarié cesse de résider en France ou lorsque le salarié cesse d'actualiser sa situation mensuelle auprès de Pôle emploi (voir l'encadré ci-contre).

## b) Après le CSP

Au-delà des douze mois de versement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de son agence Pôle emploi. Cette inscription lui permet de percevoir l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE). Concrètement, l'ARE prend le relais de l'ASP, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

La durée de prise en charge au titre de l'assurance-chômage est déterminée selon la durée d'emploi et l'âge du salarié à la fin de son contrat de travail. Elle est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

## 6 CONSÉQUENCES D'UNE REPRISE D'ACTIVITÉ SUR LE DÉROULEMENT DU CSP

Lorsque le salarié retrouve du travail pendant le CSP, le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est suspendu de manière définitive ou provisoire, selon les cas (voir tableau ci-dessous).

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE REPRISE	ACCOMPAGNEMENT POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI	VERSEMENT DE L'ASP	À L'ISSUE DES 12 MOIS DU CSP
CDD ou mission d'intérim par contrat de plus de 3 jours et de moins de 6 mois cumulés.	Reprise à l'issue du contrat de travail pour la durée de CSP restante.	Suspension du versement de l'ASP, puis reprise à l'issue du contrat de travail.	Si ces périodes d'activité sont accomplies à compter du 7 <sup>e</sup> mois, la durée du CSP est allongée dans la limite de 3 mois.
CDI, CDD ou mission d'intérim de moins de 3 jours ou de 6 mois ou plus, création ou reprise d'entreprise ou exercice d'une activité professionnelle non salariée.	Interruption définitive	Interruption définitive	Si l'activité cesse, la personne peut être prise en charge au titre de l'ARE.

*Quelques précisions. Chaque période d'activité doit avoir une durée au moins égale à trois jours et ne doit pas dépasser six mois.*

*De la même manière, le cumul total de ces périodes ne doit pas excéder six mois.*

*En cas de reprise d'activité en CDD d'au moins six mois ou en CDI, le salarié sort du dispositif CSP. Mais si son contrat de travail prend fin durant la période d'essai (à son initiative ou à l'initiative de son employeur) la réintégration au sein du dispositif est possible.*



## ➔ Rupture du CSP par Pôle emploi

Le contrat de sécurisation professionnelle s'arrête si :

- le salarié refuse sans motif légitime de participer aux actions liées au CSP (stage de formation, prestation d'accompagnement, etc.);
- le salarié refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas sans motif légitime;
- le salarié refuse sans motif légitime une offre d'emploi répondant aux critères prévus par le plan de sécurisation professionnelle.

Dans ce cas, la décision prise par Pôle emploi de mettre fin au CSP n'a pas d'effet rétroactif. Le salarié n'a pas à rembourser le montant de l'ASP versée jusqu'à la notification de cette décision, qui doit lui être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception (1).

(1) Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-14183..

## 7 INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR)

Pendant le CSP, le salarié qui retrouve un emploi a droit à une indemnité différentielle de reclassement lorsque la rémunération de l'emploi repris est – pour un nombre d'heures identique – inférieure à la rémunération de l'emploi précédent.

Cette indemnité différentielle :

- compense la baisse de la rémunération;
- est versée tous les mois pour une durée maximale de douze mois;
- est limitée à 50% des droits restants du salarié à l'ASP.

## EXEMPLE DE CALCUL DE L'IDR.

Salaire brut de l'emploi précédent : 2 000 euros ;  
 Salaire brut mensuel du nouvel emploi : 1 500 euros ;  
 Baisse de rémunération : - 500 euros par mois ;  
 Droits restants à l'ASP : 3 mois x 1 500 euros (75 % du salaire brut),  
 soit un total de 4 500 euros ;  
 Plafond de paiement de l'IDR = 50 % de 4 500 euros, soit 2 250 euros ;  
 Le bénéficiaire pourra percevoir une IDR d'un montant de 500 euros  
 par mois pendant quatre mois et quinze jours.

## Attention !

Il ne peut y avoir cumul entre l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) et l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) versée en cas d'activité réduite ou l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (ACRE).



### ➔ Prime de reclassement

Le salarié qui, avant la fin du dixième mois de CSP, retrouve un travail en CDI, CDD ou en contrat d'intérim de six mois ou plus, a droit au versement d'une prime de reclassement (non cumulable avec l'IDR dont il est question ci-dessus).

Son montant est équivalent à 50 % des droits restants de l'intéressé à l'ASP, versé en deux fois de manière égale. La demande doit être faite dans les trente jours suivant la reprise de l'emploi.

Exemple :

- Reprise d'emploi en CDI à la fin du neuvième mois ;
- Il reste trois mois à l'ASP à 1 500 euros, soit un total de 4 500 euros ;
- Plafond de la prime = 50 % de 4 500 euros, soit 2 250 euros ;
- Premier versement au 1<sup>er</sup> jour travaillé : 1 125 euros ;
- Second versement à trois mois si le salarié est toujours dans l'emploi : 1 125 euros.

## 8 UN ACCOMPAGNEMENT « RENFORCÉ » POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI

Le salarié en CSP est accompagné dans sa recherche d'un nouveau travail par Pôle emploi ou par un «*autre opérateur habilité*», en vue d'un «*reclassement rapide*».

Dans les huit jours qui suivent le début du CSP, le salarié doit bénéficier d'un «*entretien de pré-bilan*», matérialisé dans le mois suivant par un document écrit, appelé «*Plan de sécurisation professionnelle*». Y sont précisées les prestations d'accompagnement dont bénéficie le salarié.

Ces prestations peuvent être un bilan de compétences, des entraînements à la recherche d'emploi (rédaction de CV, préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, etc.), des formations d'adaptation ou de reconversion si nécessaire, une action de validation des acquis de l'expérience, une aide à la création ou à la reprise d'entreprise, etc.

À l'issue du quatrième mois d'accompagnement, un point d'étape est réalisé pour envisager, le cas échéant, des ajustements et nouvelles actions à effectuer. Dans les deux derniers mois du dispositif, un bilan écrit est établi avec le salarié après un entretien final.

## 9 LE LICENCIEMENT PEUT-IL ÊTRE CONTESTÉ MALGRÉ L'ADHÉSION AU CSP ?

**Oui.** D'une manière générale, l'adhésion au CSP ne prive pas le salarié du droit de contester la validité de son licenciement. Il dispose d'un délai de douze mois pour agir en justice à compter de cette adhésion (délai opposable s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle).

AVEC OU SANS CSP ?		
	Avec CSP	Sans CSP
Indemnités perçues lors de la rupture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités légales (à partir de 8 mois d'ancienneté) ou conventionnelles de licenciement</li> <li>• Indemnité de préavis :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si ancienneté ≥ à 1 an → pas d'indemnité de préavis (sauf si indemnité &gt; à 3 mois de salaire, pour la fraction &gt; aux 3 mois)</li> <li>– Ancienneté &lt; à 1 an → indemnité versée dès la rupture du contrat de travail</li> </ul> </li> <li>• Indemnités de congés payés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités légales (à partir de 8 mois d'ancienneté) ou conventionnelles de licenciement</li> <li>• Préavis à effectuer ou indemnité compensatrice versée si dispense de l'employeur</li> <li>• Indemnités de congés payés</li> </ul>
Allocations versées après la rupture du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si ancienneté du salarié &gt; 1 an → ASP = 75 % du salaire brut</li> <li>• Si ancienneté du salarié &lt; 1 an → ASP = ARE (voir ci-contre)</li> <li>• Pas de délai d'attente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARE Montant :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– une partie fixe égale à 12 euros</li> <li>– une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR)</li> </ul> </li> <li>• Délai d'attente («<i>différé d'indemnisation</i>»)</li> </ul>

Parmi les causes fréquentes d'invalidité du licenciement, notons l'absence d'information du salarié en temps et en heure sur le motif exact de ce dernier. Il est en effet impératif pour l'employeur, d'informer par écrit le salarié du motif de son licenciement avant que ce dernier n'adhère au CSP. Or, en pratique, c'est souvent lors de l'entretien préalable au licenciement que l'employeur remet le formulaire du CSP. Et, bien souvent, le salarié adhère le jour même.

Or, si le salarié n'a pas été informé du motif de son licenciement avant son adhésion au CSP, alors le licenciement est sans cause réelle et sérieuse<sup>(2)</sup>. Il en est de même lorsque le salarié, lors de l'entretien préalable, adhère au CSP mais refuse une remise en main propre du document précisant les motifs du licenciement. L'employeur ayant l'entière maîtrise de la procédure, les juges considèrent qu'il doit s'organiser pour notifier le motif économique du licenciement avant l'acceptation du CSP par le salarié<sup>(3)</sup>.

(2) Cass. soc. 22 sept. 2015, n° 14-16218.

(3) Cass. soc. 31 mai 2017, n° 16-11096.

Pour cela, il lui suffit, par exemple, de communiquer au salarié le compte rendu d'une réunion avec les représentants du personnel portant sur les licenciements et énonçant les difficultés économiques de l'entreprise ainsi que les postes supprimés. Si cette information parvient au salarié, par exemple par mail, avant que ce dernier n'accepte le CSP, alors la procédure est respectée<sup>(4)</sup>.

(4) Cass. soc. 13 juin 2018, n° 16-17865.

### EN SAVOIR PLUS

- Art. L. 1233-65 et suivants C. trav.
- Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP téléchargeable sur "unedic.org".
- Avenant n° 4 du 12 juin 2019 à la convention du 26 janvier 2015, téléchargeable sur "unedic.org".
- Formulaire d'information et d'adhésion au CSP, téléchargeable sur "travail-emploi.gouv.fr".

## LE DROIT OUVRIER. Octobre 2019



ledroitouvrier.cgt.fr

### DOCTRINE

**Michèle Bonnechère :** La fraternité et le droit

**Vincent Bonnin :** Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail?

**Laure Camaji :** Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs – À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

### JURISPRUDENCE

Voir notamment

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019** – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express  
**Tribunal administratif de Paris (section III – Ch. 2) 7 juin 2019 ;**  
**Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 avril 2019** – Note Thierry Renard (p. 666).

L'avènement d'un régime *sui generis* de la prime d'intéressement  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019** – Note Timothée Kahn (p. 675)

# ASSURANCE CHÔMAGE : CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2019

Par Marie Alaman

Le passage en force du gouvernement pour réformer l'assurance chômage se traduit par un rabotage des droits pour la plupart des allocataires. Deux décrets du 28 juillet 2019 durcissent les règles d'ouverture des droits et d'indemnisation du régime d'assurance chômage tout en ouvrant l'indemnisation à certains démissionnaires et travailleurs indépendants.

Les nouvelles règles d'ouverture des droits et d'indemnisation que nous détaillons ci-après sont applicables aux travailleurs privés d'emploi, dont la fin de contrat de travail est intervenue depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 (1).

Toutefois, les salariés ayant fait l'objet d'une procédure de

licenciement engagée avant le 1<sup>er</sup> novembre 2019 (date de l'entretien préalable ou date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel en cas de grand licenciement économique) sont indemnisés dans les conditions moins restrictives fixées par la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 (2).

(1) Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation.

(2) Voir RPDS 2017, n° 871, p. 367.

## NOUVELLES RÈGLES D'ÉLIGIBILITÉ À L'ARE

Les nouvelles conditions d'accès à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) allongent considérablement la durée minimale de travail exigée pour ouvrir des droits. Il faudra donc travailler plus longtemps pour ouvrir des droits à l'assurance

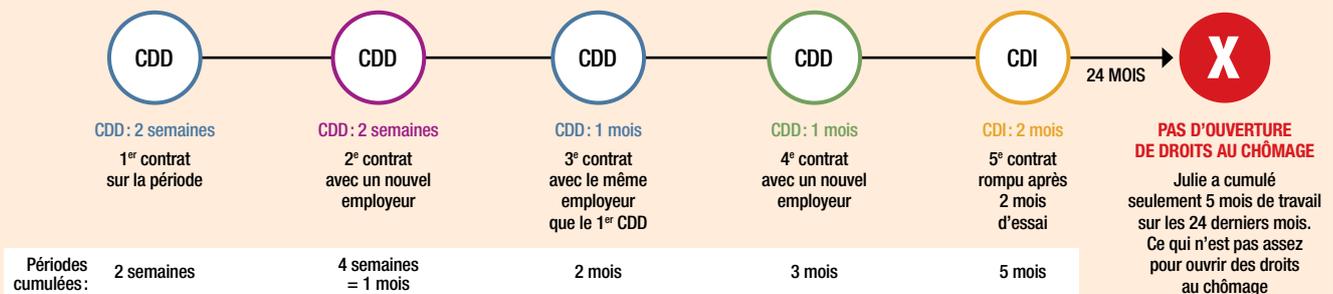
chômage. Selon la CGT, la mise en place de cette mesure exclurait entre 250 000 et 300 000 allocataires.

Pour bénéficier d'une allocation-chômage, il fallait jusqu'ici avoir travaillé, au minimum, quatre mois au cours des vingt-huit derniers mois. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, il faut avoir travaillé

130 jours ou 910 heures, soit six mois sur les vingt-quatre derniers mois, pour les salariés âgés de moins de 53 ans (trente-six derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus).

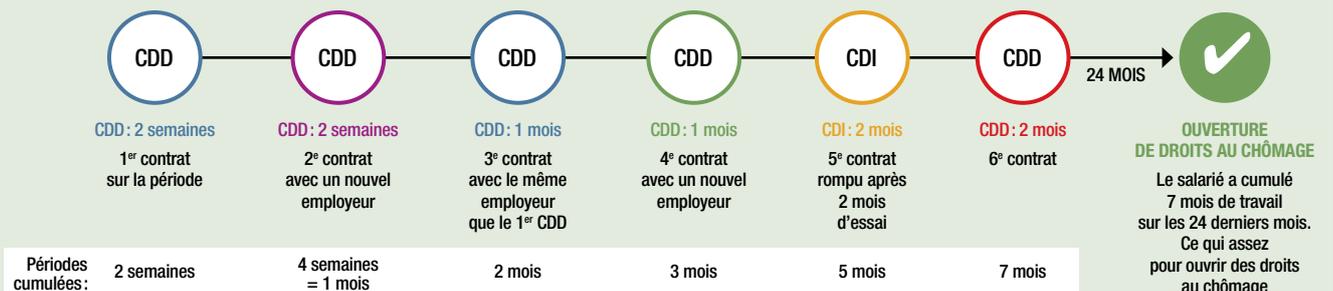
Cette condition peut être remplie avec un ou plusieurs contrats, et chez différents employeurs.

**EXEMPLE.** Julie n'a pas ou plus de droits en cours au chômage. Durant les deux dernières années elle a obtenu les contrats suivants : 2 CDD de deux semaines, 2 CDD d'un mois et 1 CDI qui a pris fin à l'issue de la période d'essai de deux mois.



Julie a donc travaillé 5 mois sur les 24 derniers mois. Peu importe le nombre de contrats et d'employeurs. Auparavant, dans une telle situation, elle aurait pu ouvrir des droits au chômage et être indemnisée. Aujourd'hui, elle devra travailler plus et atteindre 6 mois de période travaillée sur les 2 dernières années.

## OUVERTURE DES DROITS À PARTIR DE 6 MOIS TRAVAILLÉS SUR LES 24 DERNIERS MOIS



## NOUVELLES RÈGLES POUR RECHARGER SES DROITS

Lorsqu'une personne reprend le travail avant la fin de sa période d'indemnisation, elle peut reporter ses droits non utilisés pour plus tard, mais aussi acquérir de nouveaux droits au chômage. C'est ce qu'on appelle les droits rechargeables. En effet, chaque nouveau jour travaillé permet de gagner deux jours d'indemnisation : un jour travaillé qui, lui, n'est pas indemnisé et décale donc d'un jour la fin de la période d'indemnisation, et un deuxième jour qui ouvrira des droits

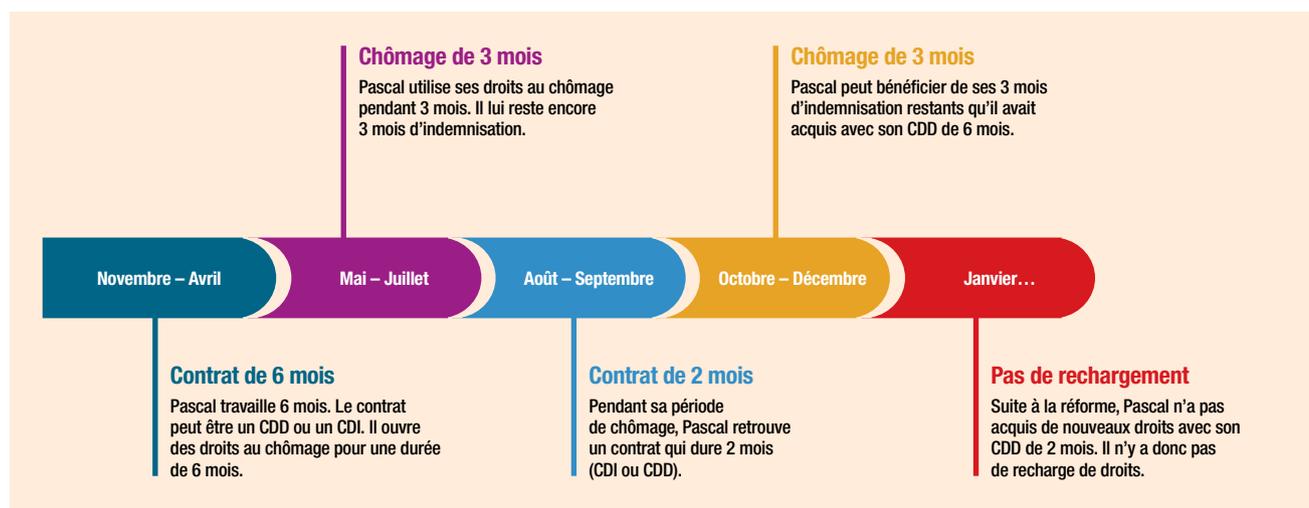
supplémentaires à l'indemnisation une fois la période d'indemnisation initiale terminée.

La réforme va considérablement augmenter le seuil de rechargement des droits. Au 1<sup>er</sup> novembre 2019, il faudra avoir travaillé au moins six mois, au lieu de 150 heures (environ un mois auparavant), pendant la période d'indemnisation pour pouvoir prolonger cette dernière de l'équivalent du temps travaillé.

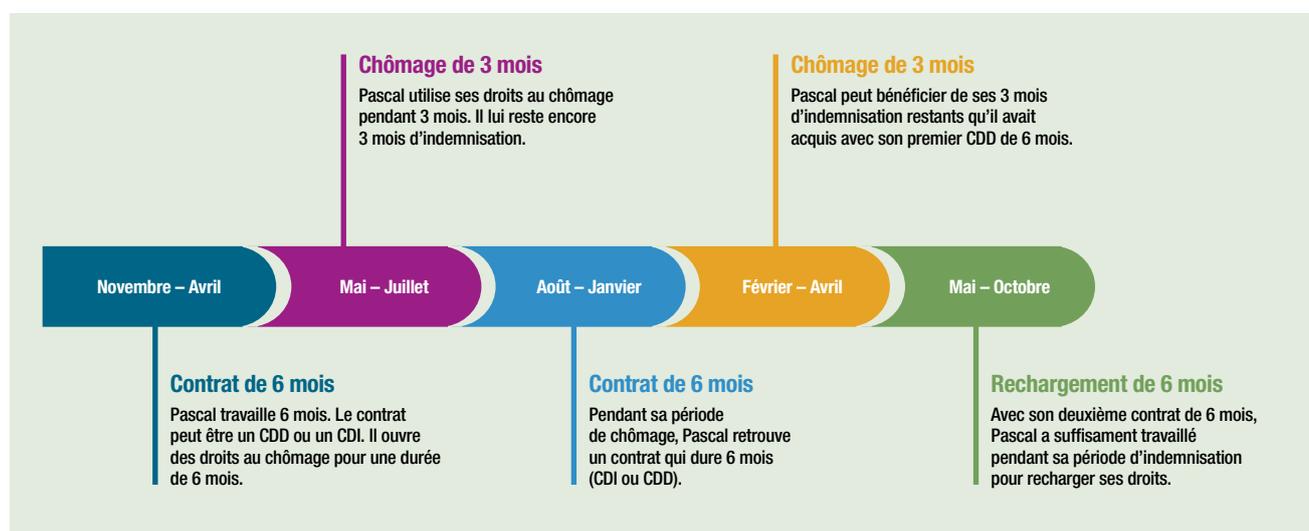
Ce qui revient à aligner les droits rechargeables sur les conditions d'ouverture des droits au chômage. Ainsi, le salarié en situation de cumul emploi/

chômage devra avoir travaillé six mois au minimum pour pouvoir recharger ses droits en cours. L'idée initiale des droits rechargeables était de garantir une allocation aux travailleurs les plus précaires, qui alternent notamment de courtes périodes de chômage et d'emploi. À ce titre, en 2018, environ 250 000 personnes ont ouvert des droits pour une durée travaillée inférieure à six mois. Avec ce nouveau seuil de rechargement des droits, c'est autant d'allocataires qui verront leur indemnisation s'achever faute d'avoir pu suffisamment travailler pour la recharger.

**EXEMPLE.** Après un CDD de six mois, Pascal se retrouve au chômage. Il bénéficie alors d'une indemnisation de six mois. Au bout de trois mois de chômage, Pascal retrouve un CDD d'une durée de deux mois. Pendant ces deux mois, Pascal perçoit un salaire, il ne touche donc plus ses indemnités de chômage. À l'issue de son CDD, Pascal bénéficie des trois mois restant de ses précédents droits, mais avec la réforme il ne pourra pas les recharger de deux mois avec la période récemment travaillée.



Si Pascal avait obtenu un CDD de six mois (ou plus), il aurait pu recharger ses droits.



## OUVERTURE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE AUX SALARIÉS DÉMISSIONNAIRES

En principe, un salarié qui démissionne n'a pas droit aux allocations-chômage. Cependant, il existe certaines situations où l'assurance chômage prévoit la possibilité pour les salariés démissionnaires de bénéficier de l'ARE<sup>(3)</sup>. C'est ce qu'on appelle les motifs légitimes de démission. C'est, par exemple, le cas d'un salarié qui rompt son contrat

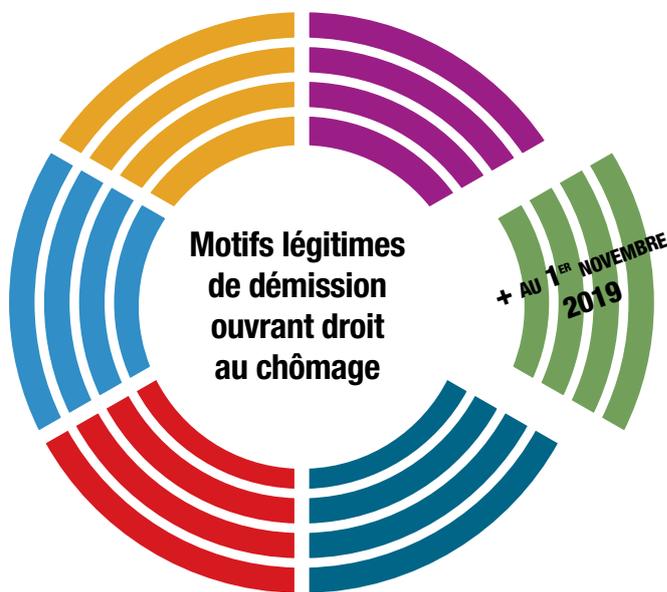
de travail pour suivre son conjoint, qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi. La nouvelle réforme prévoit ainsi l'ouverture de l'indemnisation à une nouvelle catégorie de salariés démissionnaires.

À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019, tous les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise auront droit à l'assurance chômage s'ils démissionnent pour réaliser un projet professionnel. Ce projet de reconversion professionnelle nécessite le suivi d'une formation ou doit faire l'objet d'une création ou d'une reprise

d'une entreprise. Ce projet doit revêtir un caractère réel et sérieux et être attesté par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (nouvel organe créé dans chaque région). Dès lors que les conditions sont remplies, le niveau d'indemnisation sera le même que pour les autres demandeurs d'emploi.

Pour en bénéficier, le démissionnaire doit accomplir toutes les démarches nécessaires pour mener à bien son projet, sous le contrôle de Pôle emploi. Ce droit sera renouvelé tous les cinq ans.

(3) Art 2, du règlement d'assurance chômage.



### Démission suite à un acte délictueux

- Non paiement des salaires : la situation doit être justifiée par une décision de justice prud'homale condamnant l'employeur.
- Violence physique ou harcèlement sexuel.

### Démission pour départ en formation

- Entrée dans une formation qualifiante après avoir démissionné d'un contrat aidé (CUI ou ancien contrat).
- Entrée en formation qualifiante après avoir démissionné d'un CDI.

NB : Il existe d'autres motifs légitimes de démission ouvrant droit au chômage qui ne sont pas détaillés ici. Ces situations sont énumérées par l'accord d'application n°14 de la convention du 14 avril 2017.

### Démission d'un emploi repris après un licenciement

Si la période travaillée n'excède pas 65 jours et que salarié ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi suite à sa précédente démission.

### Démission pour suivre un conjoint qui change de résidence

Si le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission et la date du mariage ou de la conclusion du PACS.

### Démission pour service civique ou volontariat

Suite à la conclusion :

- d'un contrat de service civique ;
- d'un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif, d'une durée continue minimale d'un an.

### + AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2019

### Démission pour reconversion professionnelle

Il faut justifier de 5 ans d'activité continue à temps plein, disposer d'un projet réel et sérieux et soumettre le projet d'évolution professionnelle à la commission paritaire régionale.

## DÉGRESSIVITÉ AU DÉBUT DU 7<sup>e</sup> MOIS DE CHÔMAGE POUR LES SALAIRES SUPÉRIEURS À 4 500 € BRUT MENSUELS

Les modalités d'indemnisation du chômage tiendront désormais compte du niveau de revenu des salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, les salariés disposant d'un revenu du

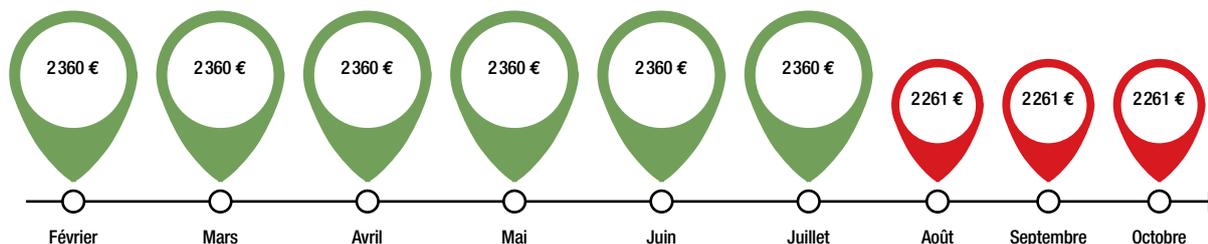
travail supérieur à 4 500 euros brut par mois subiront une réduction de leur indemnisation.

À compter du 7<sup>e</sup> mois ou du 183<sup>e</sup> jour d'indemnisation, les allocataires subiront une réduction pouvant aller jusqu'à 30 % sans que le montant de l'allocation journalière ne soit inférieur à 84,33 euros.

C'est à dire que si l'indemnisation est initialement supérieure à 84,33 euros, elle pourra baisser jusqu'à atteindre ce plancher.

Cette mesure ne concerne toutefois pas les seniors au chômage, âgés de 57 ans ou plus à la date de fin de leur contrat de travail.

**EXEMPLE.** Brigitte a gagné plus de 4 500 euros brut par mois avant de se retrouver au chômage. Après calcul de son salaire de référence, son allocation chômage équivaut à 2 360 euros net par mois (montant variable selon le nombre de jour dans le mois). Avant la réforme, Brigitte aurait touché cette même somme chaque mois, tout au long de sa période d'indemnisation. Maintenant, son allocation va baisser à partir du 7<sup>e</sup> mois pour atteindre 2 261 euros net d'indemnisation (montant plancher).



## OUVERTURE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

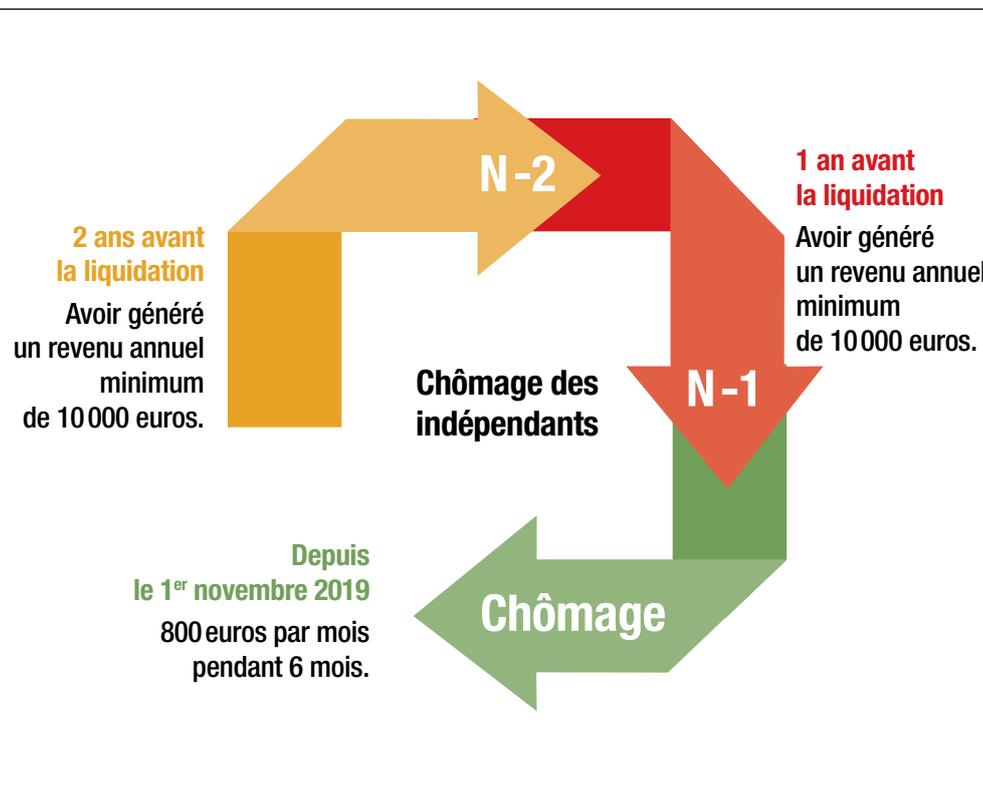
Les travailleurs indépendants dont l'entreprise a été liquidée auront désormais droit à l'assurance chômage, sans cotisation

supplémentaire, si l'activité professionnelle exercée a généré un revenu minimum de 10 000 € par an sur les deux dernières années. L'indemnisation sera alors de 800 € par mois pendant 6 mois.

Il n'y a pas de limite d'accès au cours de la vie professionnelle: un travailleur

indépendant pourra bénéficier plusieurs fois de la mesure, à condition de remplir, à chaque fois, les critères posés.

Selon la CGT, les bénéficiaires de ces mesures devraient être 60 000 au plus. Ce qui reste très loin d'une universalité attendue.



### ➔ Salaire de référence

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le salaire de référence pour obtenir le montant de l'allocation chômage se calculera sur l'ensemble des salaires perçus pendant vingt-quatre mois (au lieu de douze mois actuellement), divisé par le nombre de jours calendaires de la période (et non sur les seuls jours travaillés actuellement).

Ce qui fragilisera une nouvelle fois les plus précaires.



# LA CONDITION DES FEMMES AU TRAVAIL

## UNE CAUSE À DÉFENDRE

La condition des femmes au travail est-elle le reflet de la condition des femmes dans la société? Ou peut-être est-ce l'inverse?

En tous cas, à tous les niveaux, à l'évidence, les choses évoluent et le sujet est devenu incontournable.

Les causes sont historiques et culturelles, la masculinité ayant depuis si longtemps régi la société dans ses règles et dans les comportements. Aujourd'hui, même si les femmes votent, même si elles étudient, même si elles interviennent dans tous les secteurs d'activité, chacun sait que leur place n'est pas encore admise par tous et qu'elles ne disposent pas encore des moyens leur permettant de mener de front toutes leurs responsabilités. Chacun sait qu'elles subissent encore des discriminations et restent confrontées à des violences morales voire sexuelles.

Peu de femmes parmi les dirigeants. Peu de femmes parmi les représentants du personnel. Peu de femmes parmi les hauts salaires et peu de femmes qui obtiennent une progression de carrière.

Malgré des avancées, la condition des femmes reste une cause à défendre.

Dans quelle mesure les lois, comme celle relative à la mixité dans les élections professionnelles, y contribuent-elles?

Comment améliorer la situation par les négociations, notamment sur les thèmes de l'égalité femmes-hommes ou de la qualité de vie au travail?

Comment mener les actions en justice, qu'elles soient individuelles, syndicales, ou collectives avec l'action de groupe, et comment les utiliser pour contribuer à transformer les mentalités?

Quel est le rôle des indicateurs mis en place par le Gouvernement?

Autant de pistes que nous allons explorer ensemble en cette journée, sur la base des expériences passées et des champs ouverts grâce à la détermination d'actrices et acteurs de divers horizons.

### MATINÉE

#### 9h00-9h15: Accueil présidente du SAF et responsable de la Commission sociale

Modératrice: Isabelle TARAUD, avocate au Barreau du Val de Marne, membre du SAF

#### 9h15-9h45: Introduction

Margaret MARUANI, sociologue, directrice de recherche au CNRS - CERLIS

#### 9h45-10h45: Listes électorales et mixité

- Karim HAMOUDI, avocat au Barreau de Paris, membre du SAF
- Murielle GUILBERT, secrétaire nationale de l'Union syndicale Solidaires, co-animatrice de la commission femmes de Solidaires

#### 10h45-11h00: Débat avec la salle

#### 11h15-12h15: Négociation et dispositifs permettant de tendre vers l'égalité

- Zoran ILIC, avocat au Barreau de Paris
- Sophie BINET, UGICT CGT

#### 12h15-12h30: Débat avec la salle

### 12h30-14h00: PAUSE DÉJEUNER – CROUS MABILLON

### APRÈS-MIDI

Modératrice: Manuela GRÉVY, avocate au Conseil d'État et à la Cour de cassation

#### 14h15-15h15: Agressions et harcèlement sexuel au travail

- Marilyn BALDECK, Déléguée Générale de l'AVFT
- Maude BECKERS, avocate au Barreau de Seine Saint-Denis, membre du SAF

#### 15h15-15h30: Débat avec la salle

#### 15h45-16h45: Discrimination

- Emmanuelle BOUSSARD-VERRECHIA ou Clara GANDIN: avocates au Barreau de Paris, membres du SAF
- Slim BEN ACHOUR, avocat au Barreau de Paris, membre du SAF

#### 16h45-17h00: Débat avec la salle

#### 17h00-17h45: Conclusion

Sophie LATRAVERSE, Directrice du Secrétariat Général, Défenseur des Droits

## Bulletin d'inscription

Inscription préalable indispensable avant le 2 décembre 2019

à retourner au SAF COMMUNICATION – 34, rue Saint-Lazare 75009 PARIS 01 42 82 01 26 – saforg@orange.fr - www.lesaf.org

- Participera au colloque de droit social du SAF à Paris le 7 décembre 2019
- Avocat adhérent SAF: 120€ TTC
- Avocat adhérent SAF - 2 ans d'inscription au barreau: 60€ TTC
- Avocat non adhérent SAF: 150€ TTC
- Avocat non adhérent SAF - 2 ans d'inscription au barreau: 90€ TTC
- Magistrats, conseillers Prud'hommes, enseignants, inspecteurs du travail et représentants syndicaux: 60€ TTC
- Autre public: 140€ TTC
- Elève avocat, étudiant: entrée libre dans la limite des places disponibles - inscription préalable auprès du SAF

Nom: .....

Prénom: .....

Date de naissance: .....

Lieu (CP): .....

Adresse: .....

CP: .....

Ville: .....

Ces tarifs comprennent l'envoi à l'adresse indiquée lors de l'inscription du numéro spécial de la revue Droit ouvrier qui publiera les travaux du colloque en mars ou avril 2019.

- Déjeuner organisé. Pour ceux qui le souhaitent, sous réserve qu'au moins 160 personnes s'y inscrivent d'ici le 29 novembre au plus tard, un buffet froid et chaud sera proposé au tarif de 17€ TTC, au restaurant universitaire Mabillon, 3 rue Mabillon, à environ dix minutes de marche.
- Règle la somme totale de .....€ TTC à l'ordre du SAF.
- Déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur des formations sur le site du SAF (rubrique Le SAF/Ressources).

Numéro SIRET: .....

Tél: .....

Mail: .....

Barreau ou activité professionnelle: .....

### NOTE AUX AVOCATS

Cette session de formation satisfait à l'obligation de formation continue des avocats (article 85 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991) et aux critères de la décision du CNB n° 2018-001 du 20 juillet 2018.

Durée de la formation: sept heures.

# L'apprentissage (2<sup>E</sup> PARTIE)

## Statut des apprentis et fin du contrat

Par Carmen Ahumada



### ➔ Sachez-le vite

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où ils ne sont pas contraires à ceux liés à leur situation de jeune en formation : protection sociale, conventions collectives.

Il reçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC, dont le montant varie en fonction de son âge et de la durée du contrat.

L'employeur est tenu de laisser l'intéressé suivre des cours théoriques dans un centre de formation des apprentis. La durée de ces cours est au minimum de 25 % de la durée du contrat d'apprentissage. Ces heures sont payées comme du temps de travail. 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 à 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 s'imputer ni sur la durée de ses congés annuels ni sur la durée des cours.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié unilatéralement pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise de l'apprenti. Après ce délai, le contrat peut être résilié d'un commun accord.

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage diffèrent selon que le contrat a été conclu avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le jeune titulaire d'un contrat d'apprentissage a le statut de salarié de l'entreprise qui l'emploie. À ce titre, il bénéficie de mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise, sauf exceptions. Le Code du travail prévoit un statut minimum pour les apprentis. Ce statut est amélioré par les conventions collectives du travail ou l'accord d'entreprise.

À l'issue du contrat, l'apprenti peut, soit être embauché, soit conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec l'employeur afin d'obtenir une qualification supérieure ou différente, soit quitter l'entreprise. Dans ce cas, sous certaines conditions, l'intéressé a droit aux allocations-chômage.

La loi du 5 septembre 2018, dite loi « Avenir professionnel » a simplifié les conditions de rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur et a mis en place une rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti. Elle a prévu une augmentation des rémunérations des apprentis en fonction de la tranche d'âge (1).

Le présent article analyse les droits et obligations de l'apprenti après la loi du 5 septembre 2018. Il fait suite à notre précédent dossier sur la formation et l'exécution du contrat d'apprentissage, publié dans notre numéro 894 d'octobre 2019, p. 317.

(1) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel », J.O. du 6 sept.

### PLAN

<b>1. LES DROITS DES APPRENTIS</b>	<b>352</b>	<b>ENCADRÉS</b>	
A - Conditions de travail	352	➤ Non-prise en compte dans les effectifs de l'entreprise	355
B - Aide au passage du permis de conduire	356	➤ Médiateur de l'apprentissage	360
C - Délivrance d'une carte d'étudiant des métiers	356	➤ Contrats d'apprentissage conclus avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : intervention obligatoire du juge	361
D - Protection sociale	356	➤ Accompagnement par le CFA en cas de rupture du contrat	362
E - Droit au compte personnel d'activité	357	➤ Cessation forcée du contrat d'apprentissage	363
F - Droit à la retraite	357	➤ Apprentissage dans le secteur public	364
G - Rémunération	357		
<b>2. FIN DU CONTRAT OU DE LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE</b>	<b>359</b>	<b>TABLEAUX</b>	
A - Résiliation unilatérale au cours des 45 premiers jours en entreprise	359	➤ Salaire minimum des apprentis en pourcentage du Smic pour les contrats conclus avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	358
B - Accord exprès des parties	360	➤ Salaire minimum des apprentis en pourcentage du Smic pour les contrats conclus après le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	358
C - Rupture à l'initiative de l'apprenti	360		
D - Faute grave et inaptitude de l'apprenti	361		
C - Autres cas de résiliation	363		
<b>3. À L'ISSUE DU CONTRAT</b>	<b>364</b>		
A - Compléter la formation	364		
B - Embauche du salarié	364		
C - Droit à l'assurance chômage	364		