

Pages 109 à 144

AU SOMMAIRE :

➔ ÉDITORIAL

L'urgence de protéger
les droits des salariés

Par Laurent Milet

PAGE 111

➔ L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires
de jurisprudence
(n° 025 à n° 036)

PAGE 113

➔ ÉTUDE

Les contrats de
professionnalisation

PAGE 127

➔ PRATIQUE PRUD'HOMALE

La procédure civile
dans le contentieux
du conseil de
prud'hommes

PAGE 139

➔ CHIFFRES ET TAUX

En vigueur
au 20 mars 2020

PAGE 142

Prix : 7,50 €

DOSSIER LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL EN SCHÉMAS

PAGE 119



COVID-19 : LA RPDS TOUJOURS MOBILISÉE

Chers abonné-e-s, lectrices et lecteurs,

La France est en confinement depuis le 17 mars. Nous vous invitons à prendre soin de votre santé et à suivre les préconisations des autorités de santé contre l'épidémie.

Pendant cette période, nos rédactrices et rédacteurs en télétravail font le maximum afin d'assurer la publication normale de votre revue mais aussi de vous informer sur les conséquences du Covid-19 sur le monde du travail.

Si vous ne recevez pas ou recevez tardivement votre revue en support papier, vous avez la possibilité de la consulter, ainsi que les anciens numéros sur notre site www.nvo.fr, rubrique RPDS.

Vous avez des questions concernant votre abonnement ou votre commande ?

L'équipe de notre service commercial est en télétravail mais reste à votre écoute :

- utilisez vos identifiants pour vous connecter sur nvoboutique.fr afin de vérifier vos commandes, télécharger vos factures ou modifier vos coordonnées ;
- pour toute demande, contactez-nous par mail à abonnement@nvo.fr.

Nous vous remercions de votre confiance et restons solidaires et à votre service pendant cette période.

L'équipe de la RPDS

111

ÉDITORIAL

L'urgence de protéger les droits des salariés

Par Laurent Millet

113

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

• Droits et libertés des salariés	113
Liberté d'expression (n° 025)	113
Surveillance des salariés (n° 026)	113
• Discriminations	114
Discrimination syndicale (n° 027)	114
• Délégués syndicaux	114
Désignation (n° 028)	114
• Comité social et économique	115
Mise en place (n° 029)	115
Fonctionnement (n° 030)	115
• Élections professionnelles	116
Protocole d'accord préélectoral (n° 031)	116
Contentieux électoral (n° 032)	116
• Durée du travail	116
Travail de nuit (n° 033)	116
• Santé, sécurité et conditions de travail	117
Risque grave (n° 034)	117

PROTECTION SOCIALE

• Assurance maladie	117
Indemnités journalières (n° 035)	117

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

• Comité social et économique	118
Mise en place (n° 036)	118

119

DOSSIER

Les ruptures du contrat de travail en schémas

Par Thibaut Bonnemy

1. Ruptures du CDI à l'initiative de l'employeur	120
A – Les licenciements pour motif économique	121
B – Les ruptures pour fait personnel	123
– Spécificités du licenciement pour inaptitude, schéma 5	123
2. Ruptures du CDI à l'initiative du salarié	124
3. Ruptures du CDD	125
4. Rupture d'un commun accord : la rupture conventionnelle	126

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^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

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

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **Ti** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT** : Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

127

ÉTUDE

Les contrats de professionnalisation

Par Carmen Ahumada

1. Qui est concerné ?	128
A – Bénéficiaires	128
B – Employeurs concernés	129
2. Caractéristiques du contrat	129
A – Contrat écrit	129
B – Formalités et procédure	129
3. Durée du contrat	130
A – Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée	130
B – Période d'essai	130
C – Renouvellement du contrat de professionnalisation	130
D – Rupture avant le terme du contrat ou de l'action de professionnalisation	130
4. Déroulement de la formation	131
A – Qualifications visées	131
B – Engagements réciproques	132
C – Durée de la formation	133
D – Gratuité pour les salariés	133
5. Tutorat	133
A – Conditions	133
B – Missions	133
C – Cas particuliers des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs	133

6. Statut du salarié en professionnalisation	134
A – Droits du salarié	134
B – Prise en compte dans les effectifs	134
C – Rémunération	135

7. Aides et financement	135
A – Baisse pérenne de cotisations de Sécurité sociale	135
B – Aide forfaitaire de Pôle emploi	135
C – Financement de la formation	136

8. Mobilité internationale et européenne	137
A – Conditions pour mettre en place la mobilité	137
B – Conditions d'exécution du contrat	137
C – Signature d'une convention	137

139

PRATIQUE PRUD'HOMALE

La procédure civile dans le contentieux du conseil de prud'hommes

Par Estelle Suire

• Les modalités de saisine du conseil de prud'hommes	139
• L'avocat, non une obligation quasi une nécessité	140
• Exécution provisoire de droit, sauf pour le contentieux prud'homal	141

AUTRES RUBRIQUES

• Rétrospective	112
• Chiffres et taux	142

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 75^e 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.

Ont collaboré à ce numéro :
Babouse (illustration de une),
Thibaut Bonnemye.

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.

Directrice de la publication:
Virginie Gensel-Imbrecht.

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
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



L'urgence de protéger les droits des salariés

Je ne vous apprendrai rien, en vous disant que depuis plusieurs années notre droit du travail a subi de nombreuses régressions. D'une part, par le recul de l'autorité de la loi au profit de la négociation d'entreprise, d'autre part par les tentatives de soustraire à l'application du Code du travail certaines activités liées à l'utilisation de plateformes numériques (ce que l'on appelle l'ubérisation de l'économie). Notre revue, dont vous avez entre les mains le numéro 900, s'en est largement fait l'écho.

Alors que la crise sanitaire que traverse notre pays nécessiterait *a minima* de sanctuariser les droits des salariés, il est à craindre que certaines dispositions de la loi « d'urgence » du 23 mars 2020 ne les fragilisent encore un peu plus, sous prétexte de permettre aux entreprises de faire face aux bouleversements économiques et sociaux engendrés par la pandémie de coronavirus.

Ce texte, qui aurait pu être l'occasion de relancer l'investissement à court, moyen et long terme dans la recherche et l'hôpital public, permet surtout, de déroger à de nombreuses règles de droit du travail ⁽¹⁾. Alors qu'il aurait pu être envisagé que les salariés soient placés en activité partielle sans perte de salaire, qu'on interdise les ruptures de contrat de travail pour les précaires ou que la période de confinement soit neutralisée pour les privés d'emploi, c'est vers un tout autre contenu que se dirigent les ordonnances que prépare l'exécutif à l'heure où ces lignes sont écrites.

Un accord d'entreprise ou de branche pourra ainsi autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et à leurs modalités de prise définies par la loi et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Comme si le confinement était assimilé à des vacances qui, jusqu'à plus ample informé, sont quand même faites pour autre chose que de rester cloîtré chez soi.

Dans le même ordre d'idées, les employeurs pourront décider unilatéralement d'imposer ou de modifier des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définies par le Code du travail, les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique.

Et dans les « *entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* », la loi prévoit que les employeurs pourront dépasser la durée légale du temps de travail et déroger aux règles de repos hebdomadaire et dominical. Dans certains métiers qui nécessitent des compétences très précises, l'allongement du temps de travail peut, le cas échéant, se justifier. Mais dans d'autres, comme le commerce ou la logistique, l'augmentation de la durée du travail est une facilité de plus accordée aux employeurs qui, plutôt que d'embaucher, feront travailler plus longtemps leurs salariés dont la santé sera davantage exposée.

La vigilance va donc s'imposer dans les semaines et mois à venir, afin que les exceptions ne deviennent pas la règle. En effet, toutes les modifications qu'apporteront les ordonnances traitant du droit du travail ne sont pas limitées dans le temps, contrairement aux dispositions concernant l'état d'urgence sanitaire ⁽²⁾. L'urgence de protéger les droits des salariés ne s'éteindra donc pas avec la fin du confinement.

Et par conséquent, l'utilité de notre revue non plus. On pourrait espérer qu'elle gagne, d'ici notre numéro 1 000, de nombreux abonnés parmi les élus, les mandatés, les défenseurs syndicaux et les conseillers du salarié. Ces militants du droit du travail, tous dévoués à la défense des droits des salariés, même si on ne les applaudit pas tous les soirs à 20 heures.

Laurent Milet



Bapoucho

(1) Art. 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, J.O. du 24.

(2) En effet, selon l'article 7 de la loi « Le chapitre I^{er} bis du titre III du livre I^{er} de la troisième partie du Code de la Santé publique est applicable jusqu'au 1^{er} avril 2021 », ce qui ne vise que les mesures d'urgence sanitaire comme notamment les restrictions à la liberté de déplacement.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 888 (avril 2019) au numéro 899 (mars 2020)

CHÔMAGE

- Assurance-chômage : ce qui change au 1^{er} novembre 2019
2019, p. 371 (n° 895)
- 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)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés
2020, p. 59 (n° 898)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques
2019, p. 385 (n° 896)
- La grosse ficelle de la sécurisation
2019, p. 379 (n° 896)
- 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

- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ?
2020, p. 45 (n° 898)
- Le contrat de chantier ou d'opération
2019, p. 407 (n° 896)
- Qu'est-ce qu'un salarié ?
2019, p. 223 (n° 891)
- Les contrats saisonniers
2019, p. 173 (n° 889)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Jurisprudence de droit social 2018-2019, 2020, p. 5 (n° 897)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018 2019, p. 255 (n° 892-893)

DISCRIMINATIONS

- Il n'est jamais trop tard pour bien faire
2019, p. 343 (n° 895)

DURÉE DU TRAVAIL

- Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable
2019, p. 205 (n° 890)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Le point sur la représentation hommes/femmes sur les listes de candidats aux élections
2020, p. 99 (n° 899)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'apprentissage (2^e partie) : statut des apprentis et fin du contrat
2019, p. 351 (n° 895)
- L'apprentissage (1^{re} 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 2018-2019
2020, p. 5 (n° 897)

LICENCIEMENT

- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ?
2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ?
2020, p. 45 (n° 898)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ?
2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ?
2020, p. 45 (n° 898)

- Contrat de sécurisation professionnelle : faut-il l'accepter ?
2019, p. 365 (n° 895)

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)

RETRAITE

- La retraite déséquilibrée
2020, p. 39 (n° 898)
- 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)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Saisie des rémunérations, quelles limites ? (barème 2020)
2020, p. 103 (n° 899)
- La rémunération du travail
2019, p. 119 (n° 888)

Éditions

les guides

Voter et s'organiser
**LES ÉLECTIONS
DANS L'ENTREPRISE**
• Disponible sur nvouboutique.fr •

12 €

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Mélanie Carles, Aude Le Mire, Estelle Suire et Laurent Milet.

DROIT DU TRAVAIL

Droits et libertés des salariés

Liberté d'expression

025 Envoi de mails - Absence de termes injurieux, diffamatoires et excessifs – Pas d'abus

Sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression. Une cour d'appel ne peut débouter un salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, sans caractériser en quoi les courriels rédigés par le salarié comportent des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (*Cass. soc. 15 janv. 2020, n° 18-14177*).

Surveillance des salariés

026 Vidéosurveillance – Poste de travail – Sécurité de l'entreprise – Moyen de preuve licite

Si un employeur ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux autorisés par les autorités compétentes pour des impératifs de sécurité des personnes et des biens, dont l'existence a été portée à la connaissance de l'ensemble des personnes fréquentant le site, à savoir les salariés eux-mêmes. «Attendu [...], que l'employeur ne prétend pas que le salarié ait été informé de la présence sur le site de caméras, que l'enregistrement vidéo dont il est fait mention ne peut donc lui être valablement opposé [...]». Le moyen de preuve n'est pas opposable au salarié. Or, sans constater que le système de vidéo-surveillance avait été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 17-24179*).

Commentaire : Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut être amené à contrôler l'activité des salariés par le biais de la vidéo-surveillance. Ce contrôle doit s'exercer dans les conditions respectant les droits fondamentaux de la personne, dont celui de la vie privée du salarié

sur son lieu de travail. Pour éviter les risques de malveillance, l'employeur qui collecte ou conserve les données personnelles des salariés doit déclarer le dispositif à la CNIL, au comité social et économique (CSE) et aux salariés individuellement.

Informé le salarié avant de le filmer à son poste de travail. L'employeur ne peut, pour justifier un licenciement, se servir d'images de vidéosurveillance s'il n'a pas informé les salariés de l'entreprise de l'existence de ce système de surveillance. Cette preuve en image est considérée comme illicite.

Selon la CNIL, les personnes concernées (salariés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance :

- ▶ de l'existence du dispositif ;
- ▶ du nom de son responsable ;
- ▶ de la base légale du dispositif (sécuriser les locaux) ;
- ▶ de la durée de conservation des images ;
- ▶ de la possibilité d'adresser une réclamation à la CNIL ;
- ▶ de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

La CNIL a eu l'occasion de sanctionner le 13 juin 2019 un employeur qui filmait les salariés en permanence dans leur bureau et visionnait les postes de travail en continu. En effet, chaque salarié aurait dû être informé individuellement au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service. La CEDH, le 5 septembre 2017 (n° 614996/08), avait d'ailleurs rappelé les obligations des employeurs : prévenir le salarié de la possibilité d'être surveillé, l'intrusion dans leur vie privée et ses conséquences. Ces mesures semblaient s'appliquer quoiqu'il arrive, peu importe l'étendue de la surveillance et sa durée.

De leur côté, les employeurs estiment qu'il y aurait une différence à surveiller le salarié dans l'exercice de son travail, qui suppose une information préalable, et le surveiller dans le but d'assurer la sécurité des locaux de l'entreprise, qui exonérerait le chef d'entreprise de son obligation d'information vis-à-vis du salarié et du CSE.

Cette distinction n'est le fruit d'aucun texte légal ; le seul en vigueur prévoit qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

La sécurité de l'entreprise justifie les caméras clandestines. Cette surveillance couvre les lieux de l'entreprise où le salarié n'exerce pas

son activité : l'entrepôt, le parking ou les sous-sols de l'entreprise. Dans l'arrêt commenté, un salarié a été filmé clandestinement en train de fracturer un placard dans le sous-sol de l'entreprise. L'employeur s'était servi des enregistrements vidéo pour le licencier. Ce dernier, a fait valoir en justice que les données recueillies étaient illicites faute d'avoir été préalablement informé de l'existence de ces caméras. Mais, la Cour de cassation dans sa décision du 11 décembre 2019, en décide autrement. Les caméras étant mises en place pour assurer la sécurité du sous-sol, l'information du salarié n'était pas nécessaire. L'employeur peut donc s'en servir.

Le plus inquiétant, est la position de la CEDH du 17 octobre 2019 (n° 1874/13), qui est allée plus loin en jugeant qu'en Espagne, l'employeur pouvait dissimuler des caméras, non déclarées et dirigées vers les postes de travail, s'il soupçonnait que des salariés commettaient « *des irrégularités graves de vols* » altérant le bon fonctionnement de l'entreprise. Mais si la CEDH les autorise, toutes les dérives le sont également ! Cette décision pourrait, sous prétexte du bon fonctionnement de l'entreprise, donner des idées aux employeurs des autres États. **E.S.**

Discriminations

Discrimination syndicale

027 Nullité des actes discriminatoires – Principe de la réparation intégrale

Il y a discrimination syndicale lorsque le salarié titulaire de mandats établit l'existence de faits laissant supposer une discrimination alors que l'employeur ne justifie d'aucun élément objectif susceptible d'établir que ses décisions sont fondées sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu. Les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime de discrimination. L'évaluation du préjudice économique, composé des pertes de rémunération, du préjudice d'intéressement et de participation et du préjudice de retraite, doit être calculé au vu de la rémunération moyenne des salariés composant le panel de comparaison (*Cour d'appel de Versailles, 19 décembre 2019, 21^e chambre, n° 18/03801*).

Commentaire : La cour d'appel de Versailles applique de manière exemplaire, dans cet arrêt, le principe de la réparation intégrale en cas de discrimination syndicale pratiquée à l'encontre d'un salarié.

Embauché en 1997 en qualité d'ingénieur dans une entreprise de maintenance informatique pour tester des logiciels, un salarié connaît une progression de carrière rapide. Divers entretiens d'évaluation en attestent, ses compétences professionnelles sont reconnues par l'employeur. Mais les promotions et augmentations de salaire cessent brutalement en 2006, lorsque le salarié commence à enchaîner les mandats syndicaux et électifs. Délégué syndical, membre suppléant du comité d'entreprise, conseiller du salarié... D'abord sous l'étiquette FO, puis CGT.

En 2009, le conseil de prud'hommes est saisi pour discrimination syndicale. Le salarié demande à être repositionné dans la grille de clas-

sification interne, à l'échelon qu'il aurait dû atteindre s'il n'avait pas été discriminé. Suivront dix ans de procès, jusqu'à cet arrêt de la cour d'appel de Versailles, statuant sur renvoi après cassation (Cass. soc. 9 mai 2018, n° 16-22589).

Discrimination établie. Premier élément constaté par les juges, la création d'une classification interne à l'entreprise, floue et arbitraire, en parallèle de la convention collective Syntec. Cette classification laisse place « *à une appréciation totalement subjective des compétences du salarié* », de sorte que le passage d'un grade à l'autre se fait à la discrétion de l'employeur et ne repose sur aucun élément précis.

Deuxième élément de poids, la présentation aux juges d'un panel de vingt-huit salariés embauchés à la même époque et au même échelon conventionnel que le demandeur. L'objectif est de montrer, par des graphiques et des tableaux, les différences de traitement pratiquées en comparant les évolutions de carrières (« méthode Clerc », du nom du militant CGT l'ayant conçue). Une stratégie payante, fréquemment mise en œuvre dans les procès en discrimination. Dans notre affaire, l'évolution professionnelle du salarié apparaît nettement moins favorable que la moyenne de ses collègues du panel. La discrimination syndicale est constatée sur une période de douze ans.

Réparation intégrale des préjudices. Les actes discriminatoires étant frappés de nullité, la discrimination syndicale est censée n'avoir jamais existé. Les juges cherchent à effacer tous ses effets en application du principe de la réparation intégrale.

Pertes de rémunération, perte de droits à l'épargne salariale, perte de droits à la retraite... Tous ces éléments, y compris la rémunération moyenne des salariés composant le panel de comparaison, sont pris en compte pour évaluer le préjudice subi. S'ensuivent des condamnations lourdes de conséquences pour l'employeur :

- ▶ repositionnement du salarié, au vu de l'ancienneté acquise dans ses fonctions, au même niveau que la moyenne des salariés du panel comparatif ;
- ▶ versement de la rémunération correspondante ;
- ▶ versement des rappels de salaires au titre du repositionnement, avec prise en compte de la moyenne des augmentations individuelles et collectives perçues tous les ans par les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle que le demandeur ;
- ▶ remise au salarié des bulletins de paie rectificatifs conformes ;
- ▶ versement de 179 000 euros en réparation du préjudice financier afférent à la période de discrimination ;
- ▶ versement de 5 000 euros en réparation du préjudice moral. **M.C.**

Délégués syndicaux

Désignation

028 Conditions liées au salarié désigné – Élu dont l'élection a été annulée

L'annulation, pour non-respect des règles de représentation équilibrée femmes-hommes et d'alternance, de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise, sous réserve d'un certain nombre d'exceptions prévues à l'article L. 2143-3, al 2 du Code du travail, pour la désignation d'un délégué syndical.

Par conséquent, le tribunal d'instance ne peut pas juger que l'annulation de l'élection d'une salariée emporte l'impossibilité de procéder à sa désignation en qualité de déléguée syndicale au titre d'une candidature aux élections professionnelles et de l'existence d'un score de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-19379, sté Lebronze Alloys*).

Commentaire : Une salariée élue en tant que titulaire au CSE voit son élection annulée, en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail. Dans les jours suivant le scrutin, elle avait été désignée déléguée syndicale et déléguée syndicale centrale par son syndicat. La demande de l'employeur en justice portait tant sur l'annulation de son élection (compte tenu de la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise, il aurait fallu qu'elle ne soit pas l'unique candidate de sa liste et qu'elle soit au moins accompagnée par un homme) que sur l'annulation des désignations syndicales. Mais selon la Cour de cassation, le fait que son élection soit annulée n'empêche pas sa désignation à des mandats syndicaux. Même privée de son siège d'élue, elle remplit les conditions posées par l'article L. 2143-3 du Code du travail : avoir été candidate aux élections professionnelles et avoir obtenu un score personnel de 10 %. **A.L.M.**

Comité social et économique

Mise en place

029 Effectif de l'entreprise – Nombre de sièges afférents – Date pour le calcul de l'effectif

En application des dispositions L. 2314-1 et R. 2314-1 du Code du travail, l'effectif théorique de l'établissement pour le calcul du nombre de membres de la délégation du personnel à élire au comité social et économique doit être apprécié à la date du premier tour de scrutin. (*Cass. soc. 5 fév. 2020, n° 19-13444*).

Commentaire : Pour fixer le nombre de sièges à pourvoir au CSE dans une entreprise ou un établissement, il faut au préalable en déterminer l'effectif. En effet, selon l'article L. 2314-1 du Code du travail, le nombre de sièges dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce principe, assez simple en apparence, pose des problèmes pratiques très concrets. En effet, il est courant que l'effectif dans certaines entreprises fluctue. Ainsi, il n'est pas rare que d'une semaine sur l'autre l'effectif diffère, et avec lui le nombre de sièges à pourvoir au sein du CSE. Ainsi, la Cour de cassation a été amenée à s'interroger sur la question de la date à prendre en compte pour apprécier l'effectif de l'entreprise. Dans cette affaire, la Cour n'a fait que transposer ce qu'elle décidait au temps du comité d'entreprise : « l'effectif théorique de l'établissement pour le calcul du nombre de membres de la délégation du personnel à élire au comité social et économique doit être apprécié à la date du premier tour de scrutin ».

En effet, trois salariés quittaient l'entreprise fin décembre. Le premier tour de scrutin ayant eu lieu le 4 janvier 2019, l'entreprise devait-elle prendre en compte ces trois salariés dans les effectifs ?

Non, selon la Cour de cassation. Cette position n'est pas nouvelle, mais un rappel semblait nécessaire compte tenu des litiges en cours sur la question. **E.S.**

Fonctionnement

030 Délais de consultation – Informations nécessaires à l'avis du comité insuffisantes – Possibilité pour le juge d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et de prolonger ou de fixer le délai de consultation.

En application de l'article L. 2323-4 du Code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4, § 3, et 8, § 1 et § 2, de la directive 2002/14/CE, la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires (*Cass. soc. 26 fév. 2020, n° 18-22759, société EDF*).

Commentaire : Depuis la loi du 14 juin 2013, les avis rendus par le comité d'entreprise doivent l'être dans des délais contraints (ancien art. L. 2323-3 du C. trav.). Ceux-ci résultent d'un accord ou, à défaut d'accord, du Code du travail (ancien art. R. 2323-1-1). Si le comité ne rend pas son avis dans les délais fixés, il est considéré comme ayant rendu un avis implicitement négatif. Le même principe est applicable au CSE (art. L. 2312-16).

Afin d'éviter que certains employeurs ne jouent l'écoulement du temps sans délivrer une information de qualité, la loi a prévu la possibilité pour le comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) de saisir le président du tribunal de grande instance (tribunal judiciaire depuis le 1^{er} janvier 2020) statuant en la forme des référés (rebaptisée aujourd'hui « procédure accélérée au fond ») dès lors que les membres du comité estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, afin de voir ordonner la communication par l'employeur des éléments manquants. Et l'article L. 2323-4 (aujourd'hui L. 2312-15 pour le CSE) précise aussi que la saisine du juge « n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis ». Le même article reconnaît néanmoins au juge la possibilité de décider une prolongation du délai dès lors qu'il constate des « difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise ».

Dans un arrêt rendu le 21 septembre 2016, la chambre sociale avait jugé que même dans l'hypothèse où le juge est saisi avant l'expiration du délai initial, le délai de consultation ne devait pas être expiré au moment où le premier juge a statué (*Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-13363, sté GDF Suez*).

Or rien dans le texte de l'article L. 2323-4 (L. 2312-15 pour le CSE) du Code du travail n'oblige le comité à obtenir du juge une décision avant l'expiration du délai fixé par l'accord ou les textes réglementaires (voir notamment L. Milet, *Dr. Ouv.* 2016, p. 75 ; G. Loiseau, « Chronos contre Thémis », *SSL* du 3 oct. 2016, n° 1738 ; V. Mallevays et P. Vignal, « À l'impossible nul n'est tenu (sauf le comité d'entreprise...) », *SSL* du 3 oct. 2016, n° 1738 ; F. Signoretto, « Délais de consultation : une décision qui en appelle d'autres », *RDT* 2017, p. 55).

Par la suite, la chambre sociale a, sans se déjuger, estimé que le délai n'a pu commencer à courir lorsque certains documents n'ont pas été mis à disposition du comité (*Cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-13081*).

Dans l'arrêt du 26 février 2020, la chambre sociale se contente sagement de réaffirmer que le juge doit être saisi avant l'expiration du délai de consultation, ce qui n'est pas contestable et était le cas en l'espèce.

Peu importe à cet égard que le délai soit expiré quand il rend sa décision et ce, contrairement à ce qu'elle jugeait antérieurement.

Elle indique ensuite que, saisi d'une demande par le comité de remise des informations nécessaires pour rendre son avis, le juge a deux solutions :

- soit considérer que les documents initialement transmis ou mis à disposition sont suffisants pour que le comité puisse formuler un avis motivé ; dans cette hypothèse, le délai de consultation s'achève à la date initialement prévue ;
- soit estimer que les informations transmises ou mises à disposition par l'employeur sont insuffisantes ; dans cette hypothèse, il ordonnera la production des éléments d'information complémentaires et en tirera la conséquence pour le délai de consultation : soit le prolonger, soit en fixer un nouveau qui commencera à courir à compter de la communication par l'employeur des éléments complémentaires. C'était précisément le cas en l'espèce. Le comité central d'entreprise, dont le délai de consultation expirait le 2 juillet 2016, avait saisi le président du tribunal de grande instance le 20 juin 2016. La cour d'appel avait constaté que les documents fournis par l'employeur à l'appui de la consultation étaient, au regard de l'importance du projet, de l'existence de risques opérationnels et financiers certains, et de l'impact sur le nombre d'emplois en France et à l'international, insuffisants. Elle avait donc ordonné à l'employeur la communication de documents complémentaires puis fixé un nouveau délai de consultation de deux mois au comité central d'entreprise pour émettre son avis, peu important que l'employeur ait commencé à mettre en oeuvre le projet.

À noter que, pour rejeter le pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation s'est fondée sur l'article 4, § 3, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et qui instaure un droit à l'information appropriée. Le droit français traduit cette exigence en affirmant que le comité d'entreprise ou le comité social et économique doit pouvoir exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. Or ce principe était jusqu'alors contrarié par la confusion engendrée par les arrêts de la Cour de cassation antérieurs au 26 février 2020. Pour que la consultation produise un effet utile, le comité doit recevoir une information pertinente et la plus complète possible de la part de l'employeur. Si elle ne l'est pas, aucun artifice juridique ne peut priver, en pratique, le comité d'obtenir la prolongation des délais de consultation. **L.M.**

Élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral

031 Acceptation par un syndicat du protocole électoral et présentation de candidats sans réserve – Conséquences en matière de représentation équilibrée homme/femmes

Selon l'article L. 2314-13 du Code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux, font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6. Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Si un syndicat signe sans réserve le protocole préélectoral ayant recueilli la double majorité et présente des candidats

aux élections sans émettre de réserves, il n'est pas recevable à invoquer par voie d'exception une proportion d'hommes et de femmes composant le corps électoral différente de celle figurant dans le protocole préélectoral (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-20841, sté Vauban pièces de rechange*).

Contentieux électoral

032 Demande reconventionnelle en annulation des élections – Délai

En cas de contentieux relatif aux élections professionnelles, lorsque la demande principale tend, non pas à l'annulation des élections, mais à l'annulation de l'élection d'un élu présent sur une liste ne respectant pas la parité des hommes et des femmes, la demande reconventionnelle en annulation des élections formée par l'élu concerné postérieurement au délai de forclusion de quinze jours est irrecevable (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-23513, sté Locanor*).

Commentaire : Une société organise, le 29 juin 2018, le premier tour des élections des membres du CSE. Dans le collège « Tam ingénieurs et cadres », deux sièges sont à pourvoir, la proportion des hommes et des femmes étant respectivement de 69,54 % et de 30,46 %.

Or le syndicat CFDT présente un candidat unique, au titre de titulaire et de suppléant, lequel est élu en qualité de suppléant. La société saisit le tribunal le 13 juillet pour faire annuler la seule élection de cet élu, en se fondant sur le non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée femmes/hommes (voir *RPDS 2020, n° 899, p. 99*). L'intéressé forme alors, en cours d'instance, une demande reconventionnelle en annulation des élections. On comprend effectivement que le syndicat dont il est issu, s'il a commis une erreur en ne présentant pas un candidat de chaque sexe sur sa liste, a tout intérêt à obtenir l'annulation des élections et l'engagement d'un nouveau processus électoral lui permettant de rectifier le tir. Mais alors l'élu est contraint par le délai de forclusion de quinze jours, au-delà duquel sa demande n'est plus recevable (art. R. 2314-24 du C. trav. et 2241 C. civ.). En l'espèce, l'action de l'entreprise était dans les délais, contrairement à la demande reconventionnelle de l'élu.

En revanche, si plusieurs actions avaient été exercées aux mêmes fins à l'égard des mêmes élections, la première saisine aurait interrompu le délai de forclusion au bénéfice des autres demandeurs, qui auraient donc pu agir au-delà des quinze jours légaux. **A.L.M.**

Durée du travail

Travail de nuit

033 Conditions de recours – Accord d'entreprise – Pas de présomption de validité

Il résulte de l'article L. 3122-1 du Code du travail qu'il ne peut être recouru au travail de nuit que de façon exceptionnelle, en considération de la situation propre à chaque établissement, et seulement lorsqu'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou de services d'utilité sociale. L'existence d'une convention collective, même présumée valide, ne suffit pas à établir que ces conditions sont réunies.

Ne constitue pas un motif de recours au travail de nuit « l'utilité sociale d'un commerce alimentaire ouvrant après

21 heures dans une grande métropole où de nombreux travailleurs finissent leur activité professionnelle très tard le soir et doivent entreprendre de longs trajets pour rentrer chez eux», ce qui répondrait à «un besoin profond des consommateurs» et ce dont témoignerait «le décalage des rythmes de vie observé dans la société depuis de nombreuses années».

Ces motifs ne répondent pas aux exigences des dispositions d'ordre public de l'article L. 3122-1 du Code du travail et il appartient au juge de contrôler si ces exigences sont remplies dans le cas de l'établissement en cause, fût-ce en écartant les clauses d'une convention ou accord collectif non conformes (*Cass. crim.* 7 janv. 2020, n° 18-83074).

Santé, sécurité et conditions de travail

Risque grave

034 Travail temporaire – Risque identifié et actuel au sein de l'entreprise utilisatrice – Expertise risque grave décidée par le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire – Conditions

Il résulte de la loi, interprétée à la lumière de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 6, § 4 de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, une obligation pour

ceux qui emploient des travailleurs de veiller à ce que leur droit à la santé et à la sécurité soit assuré, sous la vigilance des institutions représentatives du personnel ayant pour mission la prévention et la protection de la santé physique ou mentale et de la sécurité des travailleurs.

S'agissant des salariés des entreprises de travail temporaire, si la responsabilité de la protection de leur santé et de leur sécurité est commune à l'employeur et à l'entreprise utilisatrice, ainsi que cela découle de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, il incombe en premier à l'entreprise utilisatrice de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection en application de l'article L. 1251-21-4° du Code du travail. Par conséquent, c'est au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, en application de l'article 6 de la directive 91/383 précitée, qu'il appartient d'exercer une mission de vigilance à l'égard de l'ensemble des salariés de l'établissement placés sous l'autorité de l'employeur.

Cependant, quand le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave et actuel, sans que cette même entreprise ne prenne de mesures, ni que le CHSCT de cette même entreprise ne fasse usage de ses droits, il peut, au titre de l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier (*Cass. soc.* 26 fév. 2020, n° 18-22556).

Précision : la solution dégagée par cet arrêt est transposable, à notre avis, au CSE de l'entreprise utilisatrice, lequel peut donc décider d'une expertise au sein de l'entreprise de travail temporaire. **M.C.**

PROTECTION SOCIALE

Assurance maladie

Indemnités journalières

035 Arrêt de travail – Envoi tardif à la CPAM – Conséquences sur le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale

En cas d'envoi tardif de l'arrêt de travail, lorsque l'assurance a fait l'objet d'un avertissement lors d'un précédent arrêt de travail, le montant des indemnités journalières afférentes à l'arrêt de travail litigieux doit être réduit de 50% pour la période écoulée entre sa prescription et la date d'envoi de l'avis. Cette mesure, se rapportant aux conditions d'attribution des indemnités journalières, n'est pas susceptible de modération par le juge (*Cass. civ.* 28 nov. 2019, n° 18-17946).

Commentaire : Lorsque l'état de santé du salarié ne lui permet pas de travailler, le médecin traitant délivre un arrêt de travail qui doit être envoyé à l'employeur et à la CPAM. Le seul délai légal qui existe est le délai de 48 heures pour adresser l'arrêt de travail à la CPAM, condition du versement des indem-

nités journalières et d'un éventuel droit au maintien du salaire par l'employeur (art. L. 1226-1 C. trav.). Deux démarches sont à bien distinguer ici.

Envoi des volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à la CPAM. Ces documents sont à envoyer dans les deux jours ouvrables qui suivent la date d'interruption de travail. L'arrêt ci-dessus le rappelle, attention à bien respecter ce délai : si le salarié a déjà fait l'objet d'un avertissement pour envoi tardif par la CPAM, ses indemnités journalières peuvent être réduites de moitié.

Information de l'employeur et justification de l'absence. Le salarié doit informer l'employeur «au plus vite» de son absence. C'est généralement la mention qui figure dans la convention collective, l'accord d'entreprise, le contrat de travail, ou encore le règlement intérieur. Cette information peut se faire par téléphone, mais aussi et surtout par mail ou sms (un écrit est toujours conseillé). Autre chose est l'obligation de justifier de l'absence auprès de l'employeur : il faut pour cela lui envoyer le volet n°3 de l'avis d'arrêt de travail. Pour cet envoi, il est souvent fait mention d'un délai maximum de deux jours dans la convention collective, le contrat de travail, ou le règlement intérieur. En l'absence de délai fixé par écrit, l'usage est de considérer que l'employeur doit être averti dans le même délai que la CPAM, soit deux jours. **M.C.**

LÉGISLATION RÉGLEMENTATION

Comité social et économique

Mise en place

036 Nouvelle règle d'affichage

«[...] La liste nominative des membres de chaque comité social et économique est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité», selon l'article R. 2314-22 du Code du travail.

Commentaire : Depuis le 1^{er} janvier 2020, une nouvelle obligation en matière d'information aux salariés s'impose à toute entreprise disposant d'un comité social et économique (CSE). Ces dernières doivent dorénavant afficher les éléments permettant d'identifier et localiser les nouveaux élus membres du CSE :

- ▶ leurs nom et prénom, éventuellement leur numéro de téléphone ;
- ▶ l'emplacement ou le lieu de leur travail habituel ;
- ▶ leur participation éventuelle à une ou plusieurs commissions de ce comité, comme la commission sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Reste à savoir où l'affichage doit être réalisé. La loi par une formule laconique indique : « dans les locaux affectés au travail » (Art. R. 2314-22 du C. trav.). Cette précision nous laisse penser que l'affichage peut être effectué dans tous les bureaux au plus près des salariés. Jusque-là le lieu privilégié pour afficher et informer était le « panneau d'affichage », qui reste un outil parfois difficile à trouver dans certaines entreprises. **E.S.**

Yves Saint-Jours n'est plus

Nous avons appris avec grande tristesse le décès de notre ami Yves Saint-Jours, professeur émérite à l'université de Perpignan, et ancien rédacteur juridique de la *Revue pratique de Droit social*, à l'âge de 90 ans.

Yves a eu un parcours singulier. Ancien ouvrier dans une scierie forestière, il fut contraint d'arrêter ce travail pénible incompatible avec son état de santé. Engagé très tôt dans l'action militante, il s'était dirigé après son service militaire dans un processus de reconversion professionnelle. Employé au service comptable de *La Vie ouvrière* (VO), hebdomadaire de la CGT, il prépare le brevet professionnel de pair avec une capacité en droit. Il est intégré à la rédaction juridique de la VO et de la *Revue pratique de Droit social* (RPDS), et poursuit des études de droit. Cette formation originale lui facilite l'accès à un poste d'assistant à l'Institut des sciences sociales du travail à Paris. Après avoir soutenu une thèse de droit de la Sécurité sociale, il devient maître-assistant à l'Université de Paris 1. L'aspect critique de ses publications doctrinales et éditoriales l'entraîne dans un long parcours semé d'embûches. En 1985, il est enfin nommé professeur à l'université de Perpignan, en charge du droit social. Il y achève sa carrière en 1999 et **gagne** son éméritat en 2011. Il avait raconté son cheminement professionnel et personnel peu commun dans un livre publié en 2012 qui témoignait de la fidélité de son auteur aux idéaux de sa jeunesse ⁽¹⁾.

À titre personnel, je ressens une profonde émotion puisqu'il avait été directeur de la thèse que j'avais soutenue en 1998 à l'université de Perpignan sur les accidents de trajet.

La rédaction de la RPDS présente à sa famille et à ses proches ses sincères condoléances. Nous aspirons, comme il l'écrivait, à ce que le droit social, fait de périodes de flux et de reflux, devienne, à plus ou moins longue échéance, le fondement juridique d'un nouveau type de société humaine.

Laurent Milet

(1) Yves Saint-Jours, « Au fil des luttes sociales, du prolétariat forestier au professorat d'université », éditions du Losange, 2012.



ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER. Mars 2020

DOCTRINE

Chantal Mathieu : L'obligation de ré-emploi de la salariée en congé parental à l'épreuve de la discrimination

Cécile Nicod : De la valorisation de l'expérience à l'appréciation puis l'évaluation des compétences des titulaires de mandats représentatifs : les enjeux d'un glissement sémantique

Franck Petit : Les méandres législatifs de la lutte contre les discriminations sexistes au travail

44^e colloque organisé par la Commission de droit social du SAF - 7 décembre 2019

LA CONDITION DES FEMMES AU TRAVAIL, UNE CAUSE À DÉFENDRE

Marilyn Baldeck et Maude Beckers : Les développements contentieux du harcèlement sexuel au travail

Karim Hamoudi : Listes électorales et mixité

JURISPRUDENCE

Nouvelles précisions sur la prescription de l'action en requalification du CDD en CDI **Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 janvier 2019** – Note Hugues Ciray (p. 154)

Pas de présomption de justification, les discriminations sont présumées interdites ! **Cour de cassation (Ch. Soc.) 9 octobre 2019** – Note Sandrine Maillard (p. 158)

Représentation équilibrée des femmes et des hommes : les précisions apportées par les arrêts du 11 décembre 2019 **Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 décembre 2019** – Note Hélène Viart (p. 161)

L'envoi répété par un supérieur hiérarchique de messages au contenu pornographique dans le contexte d'une relation de séduction réciproque ne caractérise pas un harcèlement sexuel mais justifie le licenciement. **Cour de cassation (Ch. Soc.) 25 septembre 2019** – Note Marie-France Bied-Charreton (p. 170)

Le droit d'agir en justice à l'épreuve de l'unification du point de départ de la prescription de l'action en contestation d'un licenciement économique. **Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 septembre 2019** – Note Christophe Vigneau (p. 174)

Les ruptures du contrat de travail en schémas

Par Thibaut Bonnemye *



➔ Sachez-le vite

La rupture du contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, peut prendre plusieurs formes. La plus courante est le licenciement prononcé exclusivement par l'employeur, dont il convient de distinguer le **licenciement pour motif économique** et celui pour fait personnel.

Au sein de ces licenciements, plusieurs catégories existent, répondant à des conditions strictes que l'employeur doit respecter, et dont découlent des droits au bénéfice du salarié.

De son côté, le salarié peut **démissionner**, mais sans pouvoir bénéficier d'allocations chômage. Il peut aussi, en cas de *manquements suffisamment graves de l'employeur à ses obligations rendant impossible la poursuite du contrat de travail*, **prendre acte de la rupture** de son contrat de travail ou en **solliciter la résiliation judiciaire**.

À l'intersection de ces ruptures, la **rupture conventionnelle** se développe et permet de pacifier la rupture du contrat de travail (à partir du moment où elle est librement consentie et non imposée).

Pour le CDD, les modes de ruptures sont plus limités que pour le CDI et ne permettent ni au salarié de démissionner, ni à l'employeur d'effectuer tous les licenciements prévus pour le CDI.

À la suite de différentes lois successives (notamment Loi travail du 8 août 2016 et ordonnances de septembre et décembre 2017), plusieurs modes de ruptures du contrat de travail ont été refondus (licenciement pour motif économique et licenciement pour inaptitude). Par ailleurs, la jurisprudence a restreint ou précisé les modalités de certaines ruptures, très souvent de façon défavorable aux salariés. Il est donc indispensable de revenir sur l'ensemble de ces ruptures pour en expliquer par des schémas les différentes conditions de validité, de mise en œuvre et leurs différentes conséquences. Ces schémas permettent ainsi une vision globale et précise des ruptures du contrat de travail, qu'elles soient à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Il convient en effet de bien distinguer les notions d'initiative et d'imputabilité de la rupture. L'initiative est liée à celui qui entame la procédure de rupture. Par exemple, le licenciement est à l'initiative de l'employeur tandis que le salarié prend l'initiative de la rupture avec la démission, la prise d'acte et la résiliation judiciaire. À l'inverse, lorsque l'on traite de l'imputabilité d'une rupture, l'on recherche celui qui est responsable de la rupture. Par exemple, lors d'une prise d'acte, l'employeur est considéré comme responsable par le salarié de la rupture, même si c'est ce dernier qui en prend l'initiative.

Il est nécessaire d'identifier ces différentes ruptures, la durée de la procédure, la manière dont chaque partie peut rompre son contrat, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Cela permettra au salarié notamment de savoir s'il peut contester son licenciement ou s'il remplit les conditions pour prendre l'initiative de telle ou telle rupture.

Pour les salariés à temps partiel, la procédure est identique et les conséquences des ruptures sont les mêmes. Il convient aussi de rappeler que la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail mais un acte qui règle les conséquences d'une rupture précédente (1).

Attention cependant, pour les salariés détenteurs d'un mandat représentatif, il existe des procédures spécifiques, avec notamment une consultation du comité social et économique et une demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail, toutes deux obligatoires.

➔ PLAN

1. RUPTURES DU CDI À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR 120

- A – Les licenciements pour motif économique
 - motifs, schéma 1 120
 - procédures, schéma 2 121
- B – Les ruptures pour fait personnel 122
 - motifs, schéma 3 122
 - procédures, schéma 4 123
 - spécificités du licenciement pour inaptitude, schéma 5 123

2. RUPTURES DU CDI À L'INITIATIVE DU SALARIÉ 124

- motifs, schéma 6 124
- procédures, schéma 7 124

3. RUPTURES DU CDD 125

- motifs, schéma 8 125
- procédures, schéma 9 126

4. RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE 126

TABLEAU	
Précisions sur les conditions de validité cumulatives	120

* Avocat au barreau de Paris.

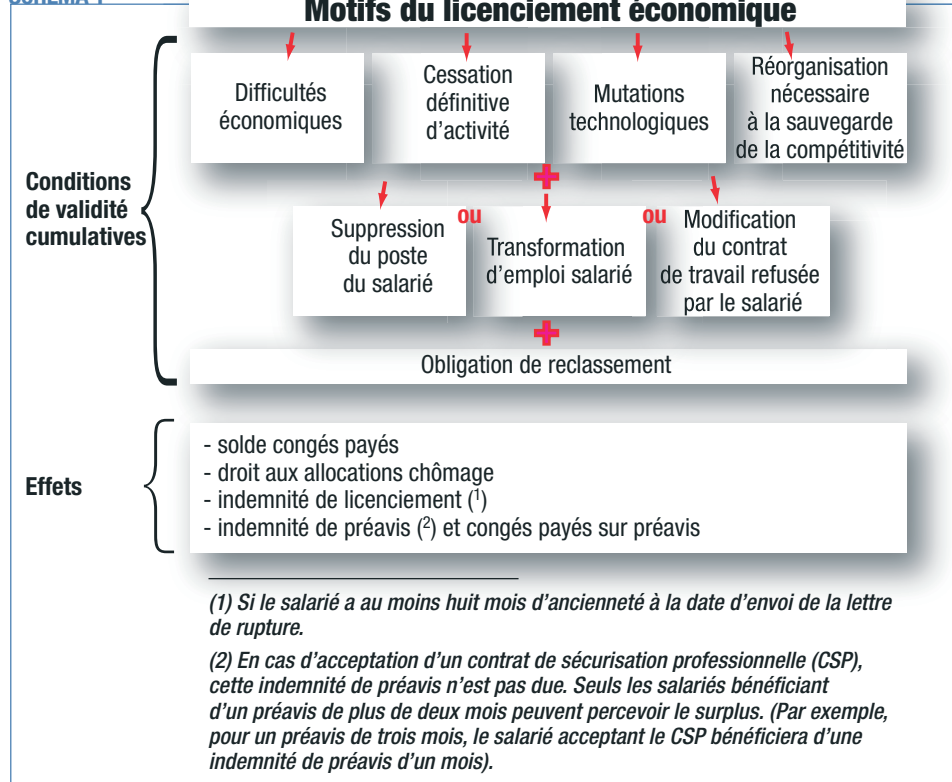
(1) Voir RPDS 2011, n° 793, p. 157.

1 RUPTURES DU CDI À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Il convient de distinguer le licenciement pour motif économique, exclusivement lié à une cause inhérente à l'employeur, du licenciement pour motif personnel, qui est lié au salarié (faute, inaptitude...).

Dans tous les cas, ce licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Cela signifie que la cause du licenciement (son motif) doit être **existante et exacte et objective**. En effet, elle doit reposer sur des éléments matériellement vérifiables par le juge, et qui ne relèvent pas d'éléments subjectifs. À défaut, le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse ou abusif (en fonction de la taille de la société et de l'ancienneté du salarié), et le salarié peut bénéficier d'indemnités ou de dommages-intérêts.

SCHÉMA 1



Précisions sur les conditions de validité cumulatives

4 motifs possibles (Art. L. 1233-3 du C. trav.)	Difficultés économiques : caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : a) Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ; b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ; c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ; d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ; Ces difficultés s'apprécient au niveau de l'entreprise si elle ne fait pas partie d'un groupe. Si elle fait partie d'un groupe, le motif économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe, situées en France uniquement.
	Mutations technologiques : l'introduction de nouvelles technologies comme l'informatique dans l'entreprise peut rendre obsolètes certains postes. Attention, l'employeur est tenu d'une obligation d'adaptation au poste de ses salariés (Cass. soc. 25 fév. 1992, n° 89-41634, sté Expovit, et art. L. 1233-4 et L. 6321-1 du C. trav.).
	Cessation définitive d'activité : la cessation d'activité peut être due au départ en retraite de l'employeur, à la liquidation judiciaire de la société... Elle ne doit pas être temporaire (Cass. soc. 15 oct. 2002, n° 01-46240), ni partielle (Cass. soc. 16 mars 2004, n° 01-41622). Elle ne doit pas résulter non plus d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur (Cass. soc. 21 avril 2010, n° 08-70314).
	Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité : Cette réorganisation peut être mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques prévisibles et/ou des mutations technologiques (Cass. soc. 27 janv. 2009, n° 07-41738). Cependant l'employeur doit apporter la preuve d'une menace réelle pesant sur l'entreprise, le licenciement ne doit pas être réalisé dans le seul souci de faire des économies (Cass. soc. 4 juil. 2006, n° 04-46261).
Ces motifs doivent avoir pour conséquences	Suppression de l'emploi : la suppression de l'emploi du salarié doit être réelle, c'est-à-dire que l'employeur ne doit pas réembaucher un salarié sur ce poste. Il peut, en revanche, distribuer les tâches entre plusieurs autres salariés (Cass. soc. 2 juin 1993, n° 90-44956).
	Transformation de l'emploi : la transformation de l'emploi implique un changement de la nature de l'emploi, aboutissant à un emploi d'une qualification différente.
	Modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié : en cas de tentative de modification du salaire, des qualifications, ou de tout autre élément du contrat de travail, le salarié est en droit de refuser. Cependant, lorsque cette modification a une cause économique, le licenciement pour motif économique peut être prononcé suite à ce refus.
Reclassement (Art. L. 1233-4 du C. trav.)	Préalablement au licenciement, l'employeur doit tout tenter pour reclasser le salarié. Il doit lui proposer des offres écrites et précises. À défaut, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse, quelles que soient les difficultés de l'entreprise (Cass. soc. 17 oct. 2001, n° 99-44755). Cette obligation de recherche de postes de reclassement s'effectue dans les établissements du groupe situés en France, dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Bien que l'employeur soit titulaire d'une obligation d'adaptation du salarié, il s'agit surtout d'une obligation de reclassement sur un poste équivalent.

A - Les licenciements pour motif économique

Le licenciement pour motif économique doit être utilisé pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est-à-dire qu'il ne doit pas résulter du comportement de celui-ci ⁽²⁾. Le licenciement doit reposer uniquement sur le motif économique.

(2) Art. L. 1233-3 du C. trav.

Attention

Un accord collectif peut prévoir des spécificités modifiant les procédures et les délais.

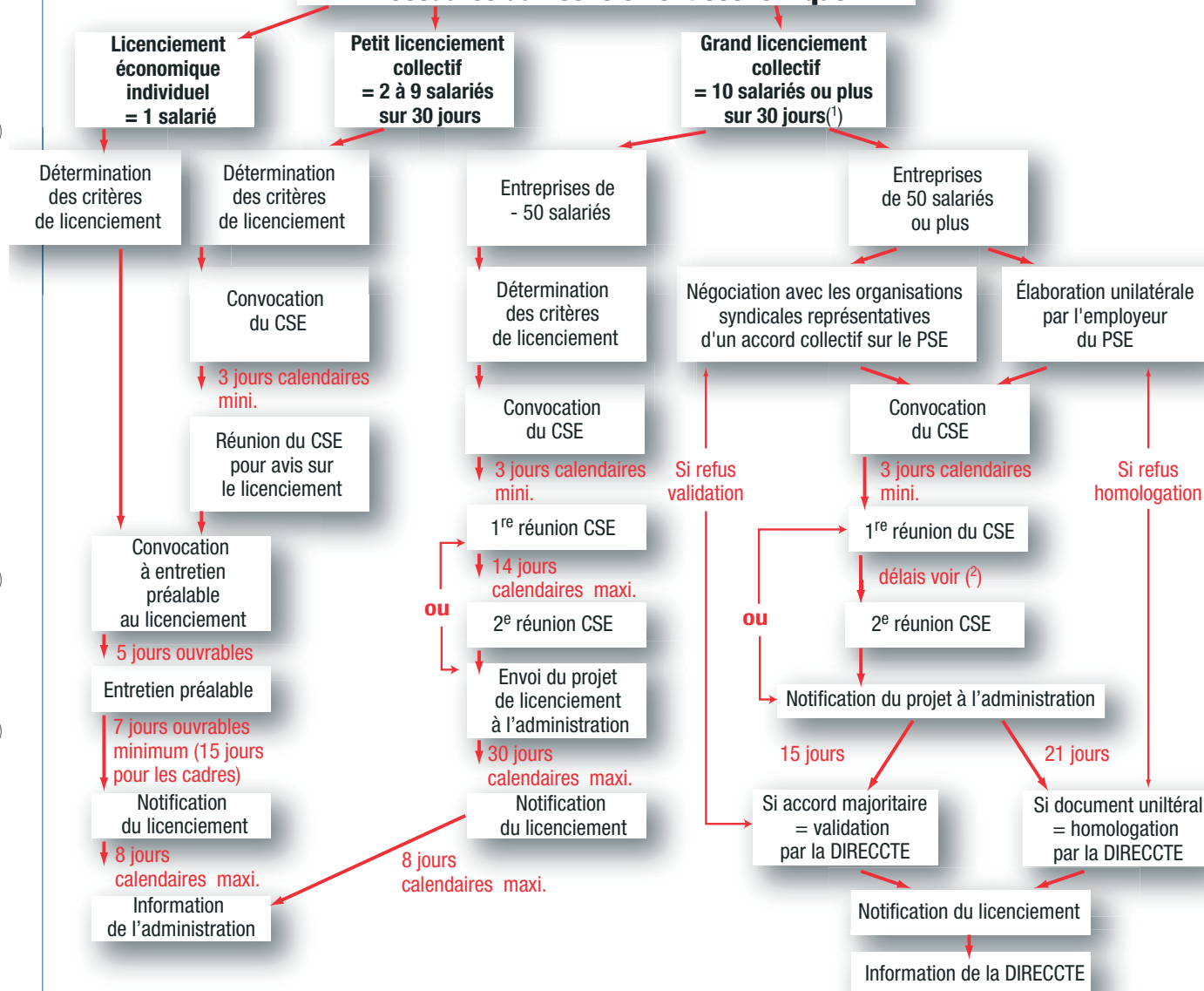
► les critères de licenciement sont définis par l'employeur après consultation du CSE. La convention collective applicable peut comporter des dispositions restreignant les possibilités de l'employeur sur ces critères. De plus, l'employeur doit obligatoirement prendre en compte les éléments énoncés par l'article L. 1233-5 du Code du travail.

► Pour les grands licenciements collectifs dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, la procédure est légèrement différente. L'employeur doit, par exemple, convoquer individuellement chaque salarié à un entretien préalable. De plus, les délais à appliquer sont ceux des grands licenciements dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

► Pour les grands licenciements collectifs dans les entreprises de plus de 10 salariés, le délai de procédure ne doit pas dépasser deux mois si moins de 100 licenciements sont prévus, trois mois si entre 100 et 250 licenciements sont prévus et maximum quatre mois s'ils sont plus nombreux, ce qui restreint le champ de manœuvre du comité social et économique.

SCHÉMA 2

Procédures du licenciement économique



(1) Attention, l'article L. 1233-26 du Code du travail prévoit que : « Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de 10 salariés au total, sans atteindre 10 salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre ». De même, l'article L. 1233-27 du Code du travail prévoit que si l'employeur licencie pendant trois mois consécutifs plus de 10 salariés au total, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire pour tout nouveau licenciement économique envisagé dans les trois mois suivants.

(2) Si moins de 100 salariés sont licenciés, le délai est de quatorze jours calendaires maximum ; si entre 100 et moins de 250 salariés sont licenciés, le délai passe à vingt-et-un jours calendaires maximum ; si 250 salariés ou plus sont licenciés, le délai sera de vingt-huit jours calendaires maximum.

Des indemnités spécifiques, ou une procédure particulière peuvent être prévues par les conventions ou des accords collectifs. Les salariés et conseillers prud'hommes doivent donc bien les vérifier pour s'assurer que l'employeur a rempli l'ensemble de ses obligations.

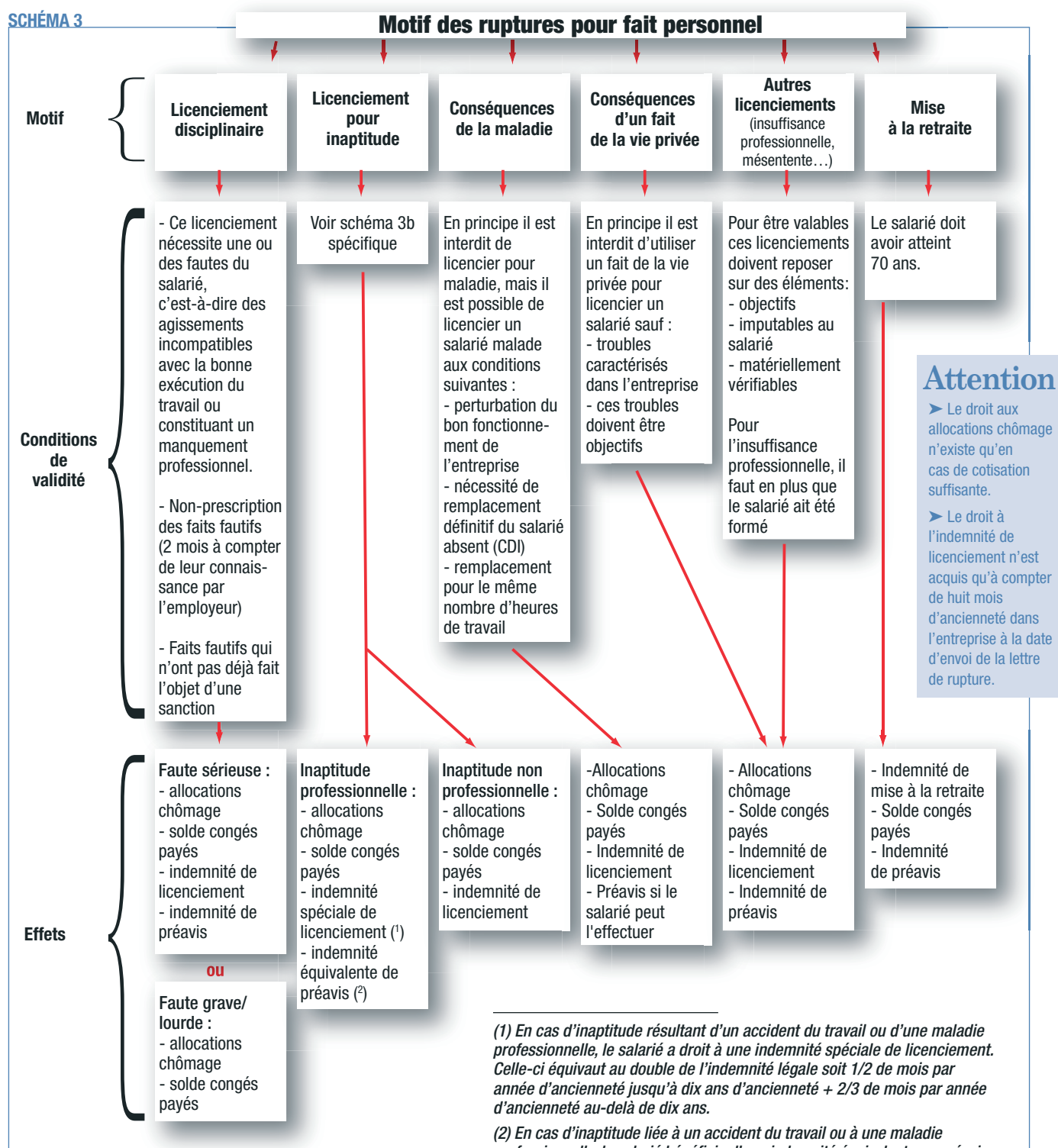
Dans le cadre de ces licenciements, l'employeur a une obligation d'assurer une priorité de réembauchage si le salarié souhaite en bénéficier. Ainsi, l'employeur doit indiquer dans la lettre de licenciement que le salarié peut bénéficier d'une

priorité de réembauche pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail s'il en fait la demande. Cela signifie que si le salarié ne demande pas à en bénéficier, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer les emplois éventuellement disponibles (3).

Les procédures sont très variables en fonction du nombre de salariés concernés par les licenciements et de la taille de l'entreprise qui les licencie.

(3) Art. L. 1233-45 du C. trav.

SCHÉMA 3



(1) En cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié a droit à une indemnité spéciale de licenciement. Celle-ci équivaut au double de l'indemnité légale soit 1/2 de mois par année d'ancienneté jusqu'à dix ans d'ancienneté + 2/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

(2) En cas d'inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié bénéficie d'une indemnité équivalente au préavis. Attention ce n'est pas un préavis, mais une indemnité équivalente, qui ne bénéficie donc pas des règles et droits afférents au préavis (comme par exemple, son doublement dans le cas d'un travailleur handicapé).

B - Les ruptures pour fait personnel

Lorsque la rupture a un motif lié au salarié, l'employeur peut dans certains cas le licencier, mais il doit respecter des conditions spécifiques à chaque motif. Une grande distinction existe entre le licenciement disciplinaire qui doit respecter la procédure qui lui est propre, prévue par le Code du travail et les autres licenciements pour fait personnel.

Là encore, des indemnités et une procédure particulière peuvent être prévues par les conventions ou des accords collectifs pour les différentes ruptures. Les salariés et conseillers prud'hommes doivent donc bien les vérifier pour s'assurer que l'employeur a bien rempli l'ensemble de ses obligations.

SCHÉMA 4

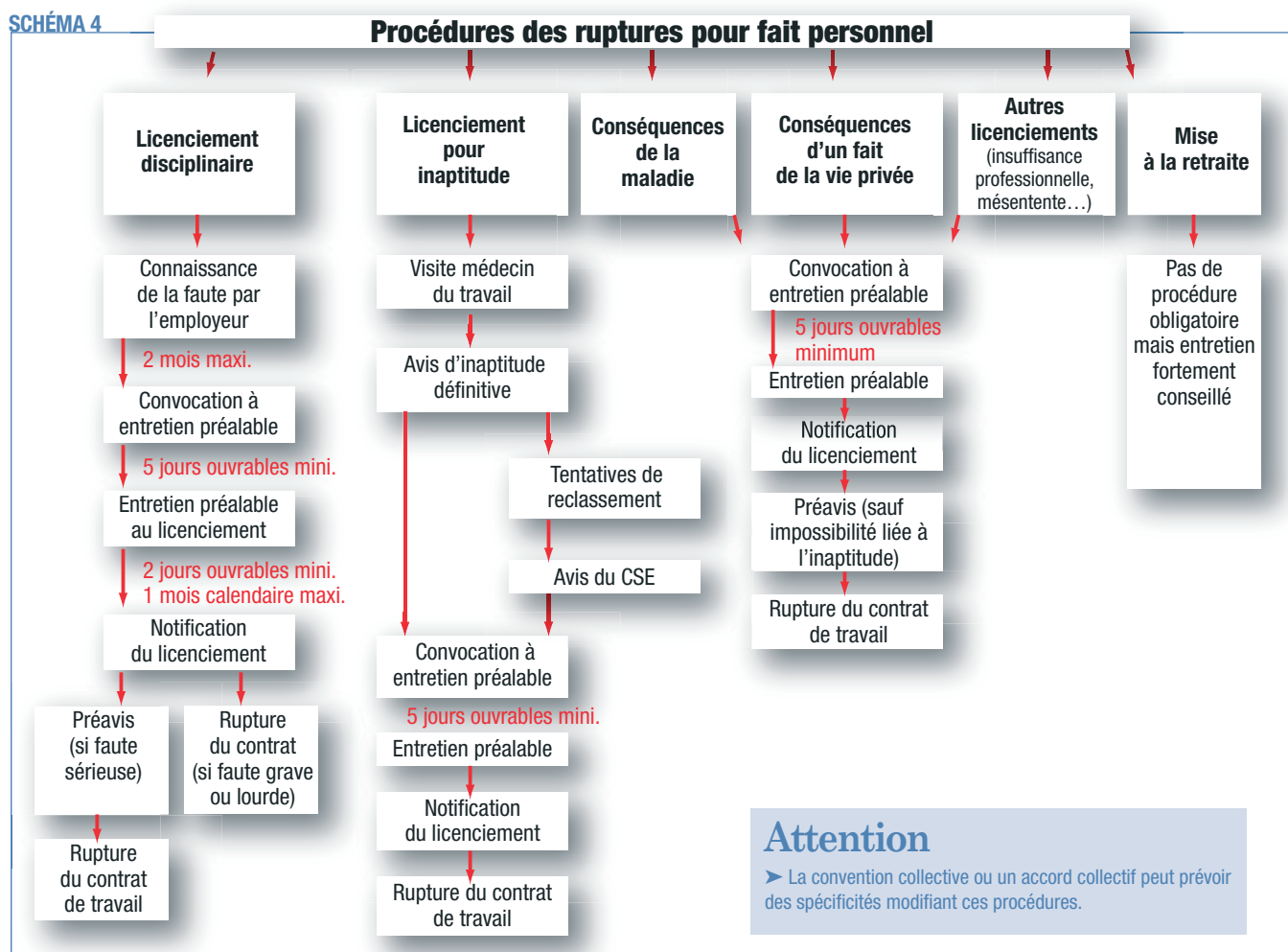
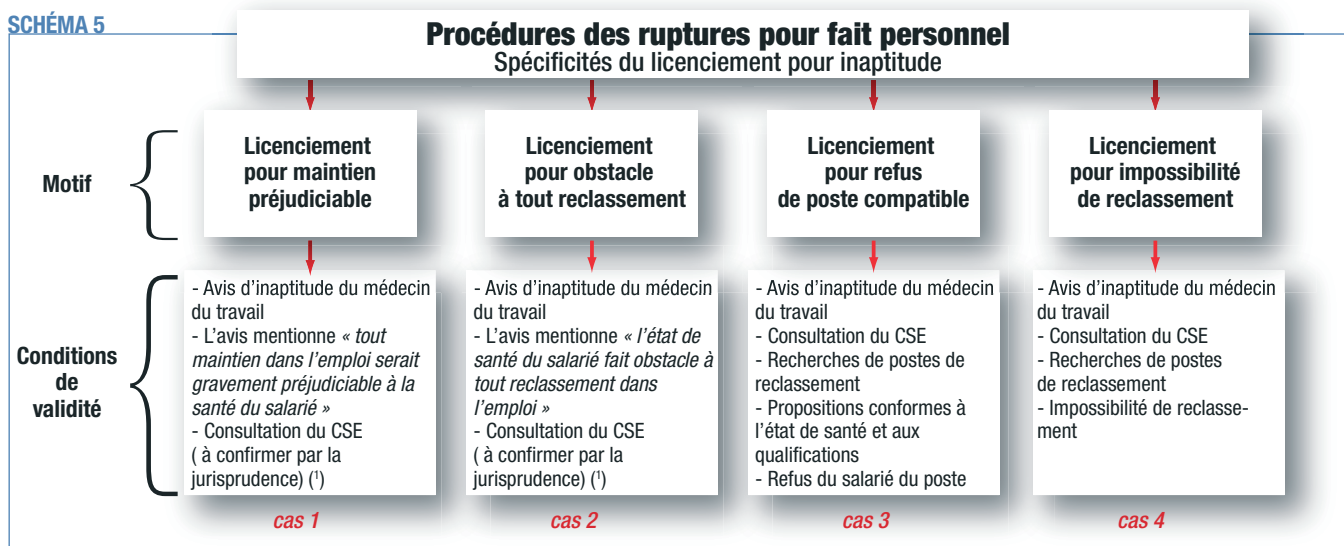


SCHÉMA 5



(1) L'obligation de consultation du CSE est liée directement aux tentatives de reclassement. Comme celles-ci n'ont pas lieu d'être dans ces deux types de licenciement, il est incertain que cette obligation perdure.

2 RUPTURES DU CDI À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Le salarié peut lui aussi rompre son contrat de travail. Parfois, il le fera contraint par l'employeur ce qui entraîne des conséquences indemnitaires différentes. La difficulté pour la prise d'acte et la résiliation judiciaire est qu'il est nécessaire d'attendre une décision de justice pour leur faire produire des effets indemnitaires. En attendant, pour la prise d'acte le salarié est considéré par Pôle emploi comme démissionnaire, et pour la résiliation judiciaire il doit rester salarié de l'entreprise.

Attention

- Le droit aux allocations chômage n'existe qu'en cas de durée d'affiliation suffisante.
- Dans certains cas de démission, le salarié peut bénéficier du droit aux allocations chômage. C'est le cas principalement lorsque le salarié est contraint de changer de résidence parce qu'il est victime de violences conjugales, ou pour suivre le conjoint ou partenaire de PACS qui va occuper un nouvel emploi.
- L'indemnité de licenciement n'est acquise au salarié que s'il a au moins huit mois d'ancienneté à la date d'envoi de la lettre de rupture.

SCHÉMA 6

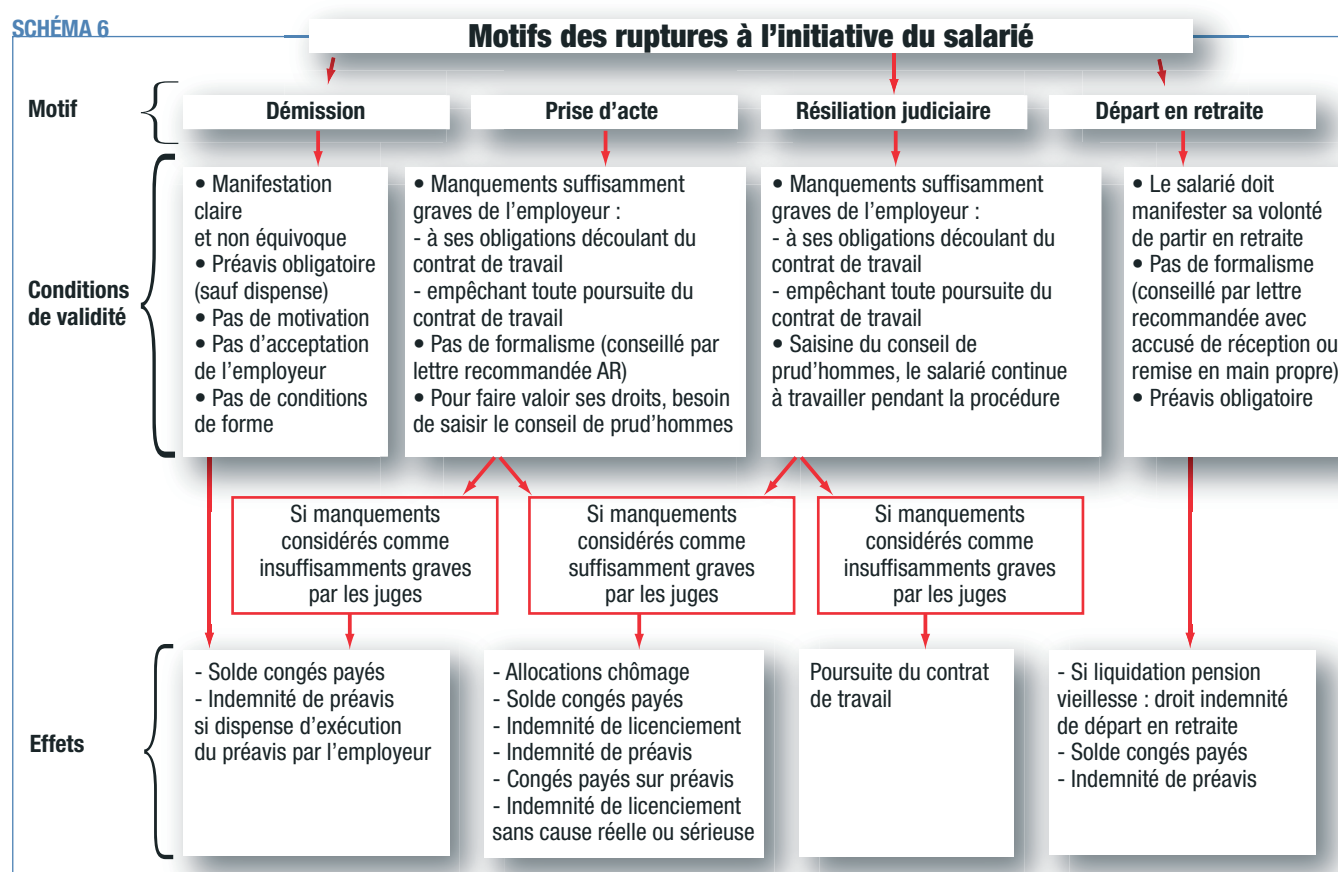
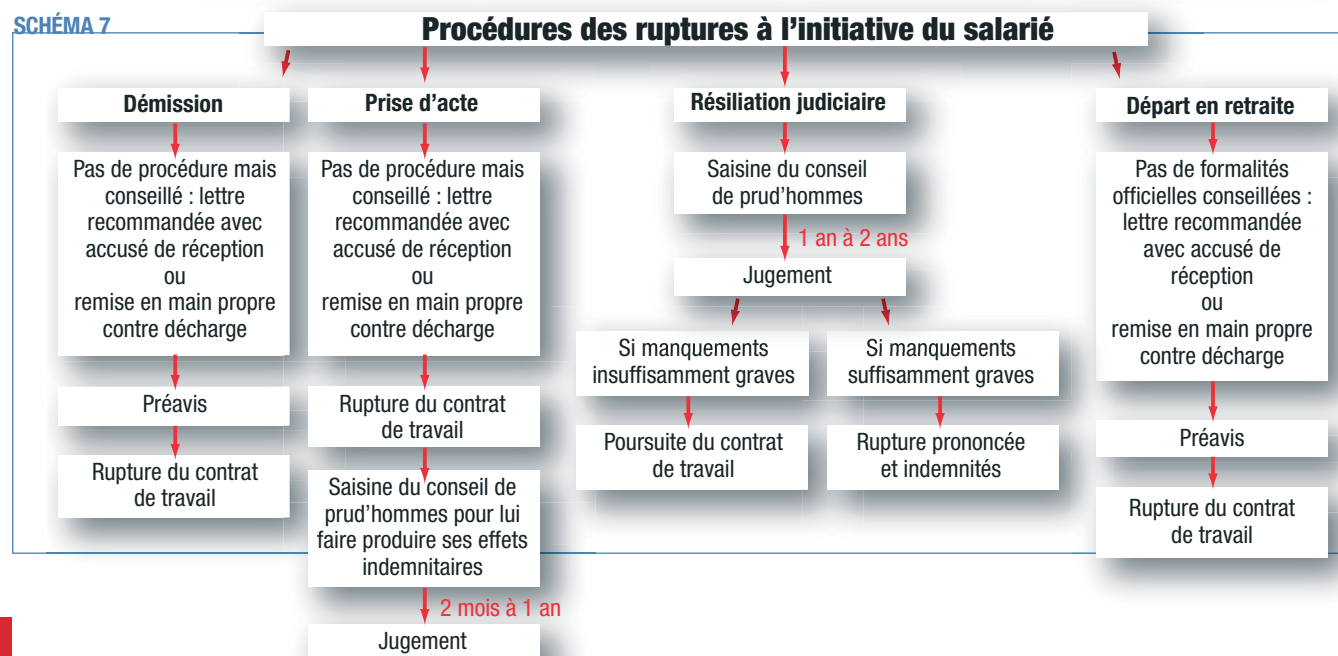


SCHÉMA 7



3 RUPTURES DU CDD

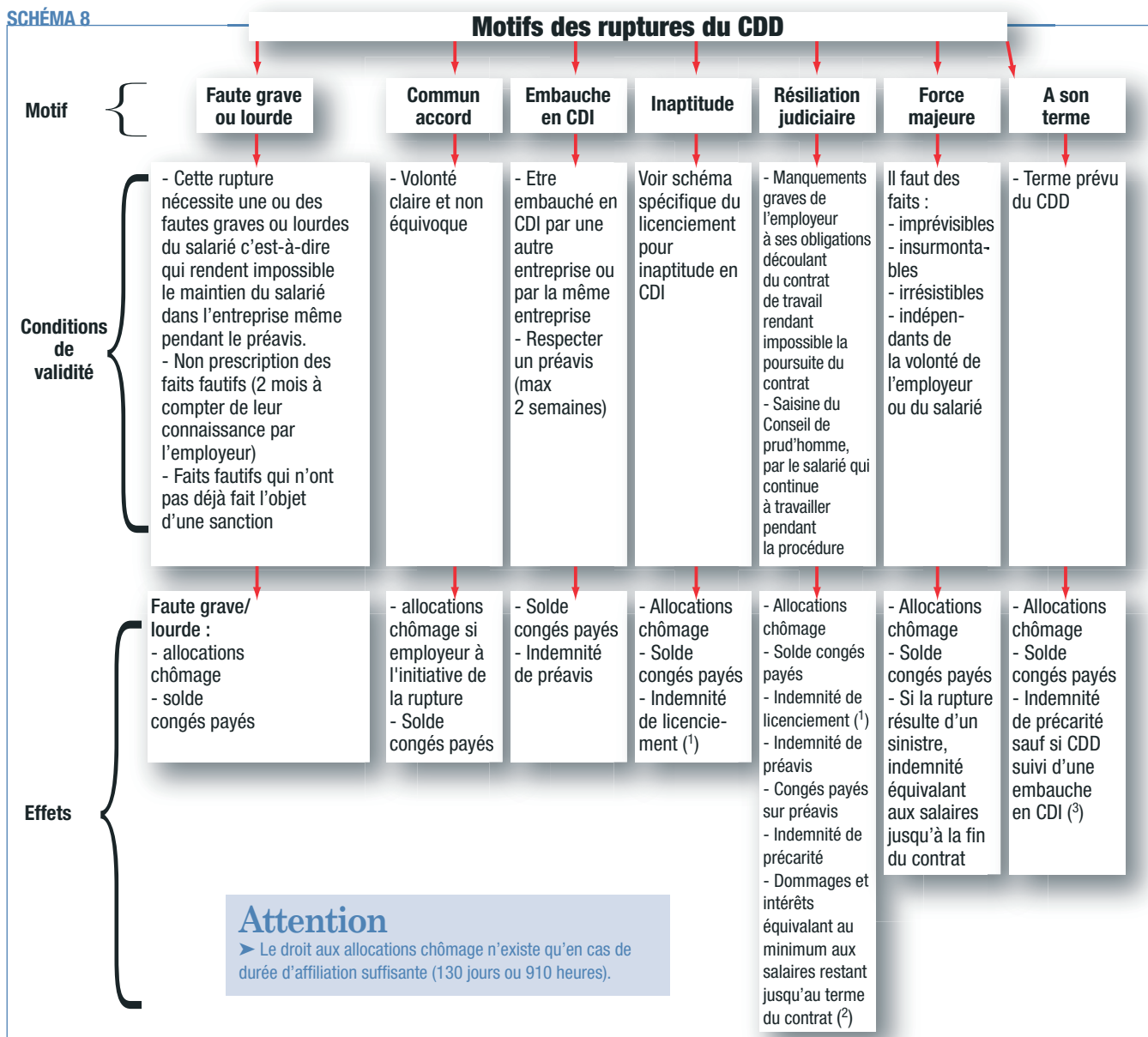
Le contrat à durée déterminée est rompu en principe à l'échéance prévue. Cependant il peut, dans certains cas strictement énumérés par le Code du travail, être rompu de manière anticipée ⁽⁴⁾.

(4) Sur les ruptures anticipées du CDD, voir RPDS 2016, n° 859, p. 361.

Les conditions de ces ruptures anticipées sont très strictes, à défaut l'employeur devra reverser au salarié des dommages-intérêts au moins égaux à la somme des salaires que le salarié aurait perçus si le contrat était parvenu à son terme.

Il existe quelques CDD spécifiques dont la rupture ne répond pas à ces schémas.

SCHEMA 8



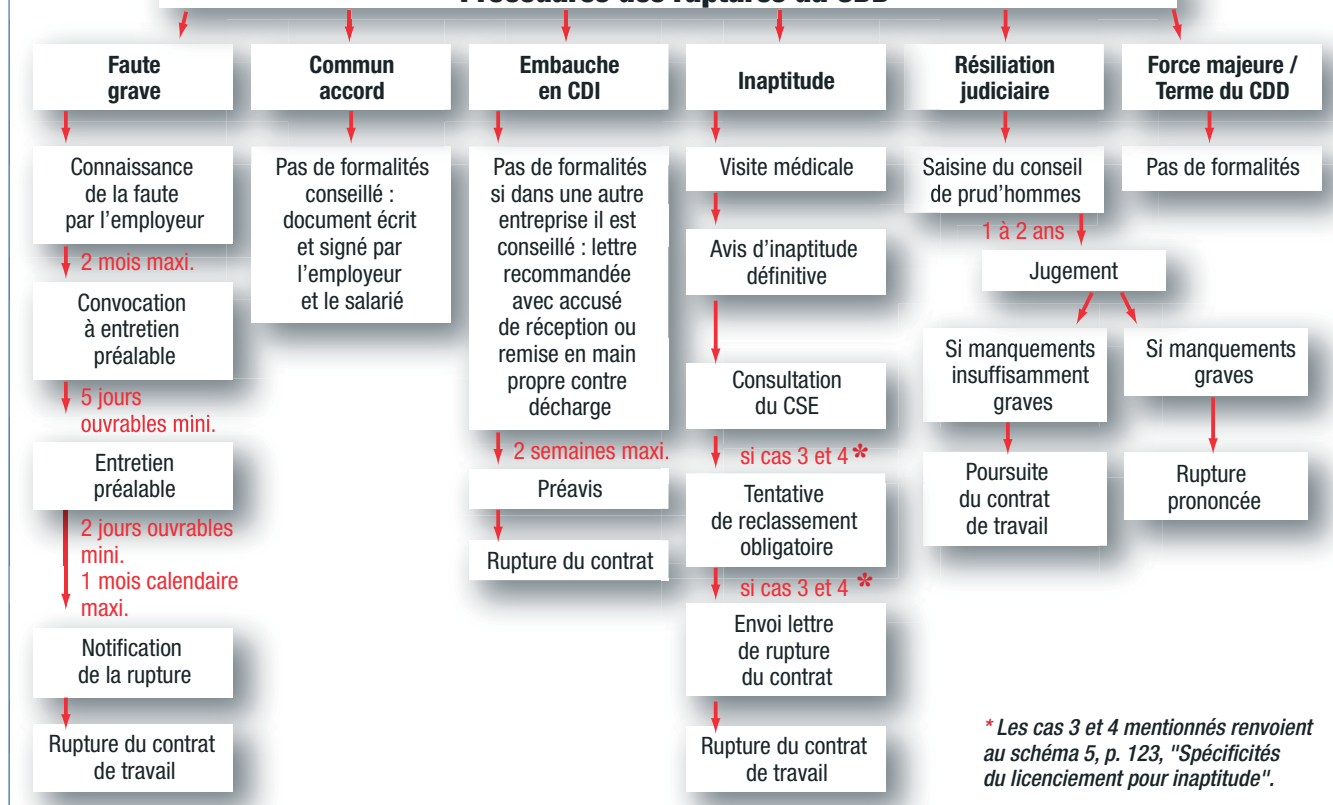
(1) Si l'ancienneté est supérieure à huit mois. Cette indemnité est par ailleurs doublée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

(2) Art. L. 1243-3 du C. trav.

(3) L'indemnité de précarité n'est pas due en cas de CDD saisonnier, CDD d'usage, CDD vendanges, en cas de proposition de CDI ou dans le cadre de certaines mesures pour l'emploi.

SCHÉMA 9

Procédures des ruptures du CDD



4 RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ce mode de rupture s'est particulièrement développé et est devenu un mode à privilégier pour le législateur et même pour les juridictions qui tendent à le protéger, à le « sécuriser » (il convient d'entendre par là, diminuer, voire éteindre toute possibilité de contestation de ce type de rupture...).

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du CDI sans initiative. Cela signifie qu'officiellement, personne n'a pris la décision de rompre le contrat, elle résulte d'un accord commun. Elle peut dorénavant avoir lieu en période de maladie ou en présence d'un conflit, tant qu'elle reste librement consentie ⁽⁵⁾.

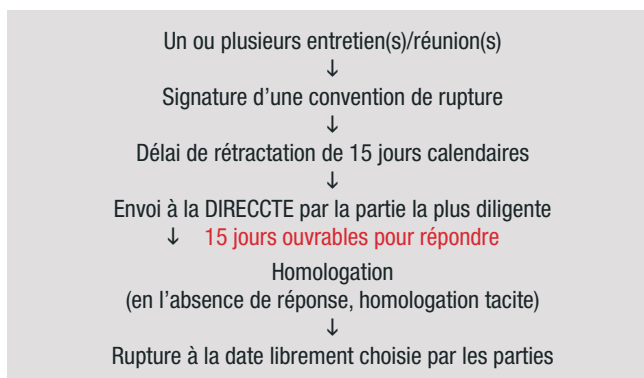
Pour assurer l'effectivité des droits des salariés, la procédure est strictement encadrée. Le salarié doit être informé qu'il peut se faire assister par une personne de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de représentant du personnel, également par un conseiller du salarié ⁽⁶⁾.

Pour pouvoir rompre le contrat de travail par le biais de la rupture conventionnelle, plusieurs conditions sont nécessaires :

- consentement libre et éclairé du salarié ;
- accord commun des deux parties, employeur et salarié ;
- indemnité de rupture prévue (au minimum égale à l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle).

(5) Cass. soc. 30 sept. 2014, n° 13-16297 ; Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-23942

(6) Art. L. 1237-12 du C. trav.



Au niveau des effets de ce mode de rupture :

- pas de préavis à effectuer, puisque la date de rupture est librement choisie entre les parties (date de rupture du contrat de travail obligatoirement après l'homologation) ;
- indemnité de rupture conventionnelle ;
- droit aux allocations chômage ⁽⁷⁾ ;
- solde congés payés.

Il a été admis des ruptures conventionnelles en cours de procédure de licenciement ou dans des situations de harcèlement moral, à partir du moment où le consentement du salarié est réel.

(7) Sous réserve d'avoir suffisamment cotisé.

Les contrats de professionnalisation

Par Carmen Ahumada



➔ Sachez-le vite

Selon l'article L. 6325-2 du Code du travail, le contrat de professionnalisation associe :

- enseignements généraux, professionnels et/ou technologiques dispensés par des organismes publics et privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service formation, par l'entreprise elle-même ;

- et acquisition d'un ou de plusieurs savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur peut conclure un contrat de professionnalisation avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Ce contrat s'adresse également aux bénéficiaires de minima sociaux et aux titulaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Il comporte une action de professionnalisation, durant de six à douze mois et qui peut atteindre trente-six mois pour certains salariés.

La durée légale de formation peut varier entre 15 % à 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Toutefois, des accords collectifs de branche ont prévu des durées de formation supérieures à 25 % du contrat.

La rémunération du salarié est fixée en pourcentage du SMIC et varie selon le niveau initial de formation et l'âge de l'intéressé.

Le patronat et les syndicats de plusieurs branches professionnelles ont négocié des accords collectifs de branche pour faciliter la mise en œuvre de contrats de professionnalisation dans les entreprises (bâtiment et travaux publics, textile, métallurgie, industries chimiques, assurances...).

La loi du 4 mai 2004 relative à « *la formation professionnelle tout au long de la vie* » avait créé les contrats de professionnalisation afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en permettant par un accompagnement suivi, l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification ⁽¹⁾.

La loi pour « *le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels* » du 28 juillet 2011 a prévu de nouvelles dispositions pour rendre plus efficient le contrat de professionnalisation ⁽²⁾.

La loi du 5 septembre 2018 pour la « *liberté de choisir son avenir professionnel* » a fixé notamment de nouvelles règles pour faciliter la mobilité internationale des titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que pour le financement de ce contrat. Elle a organisé une expérimentation visant à recentrer le dispositif sur certains publics ⁽³⁾.

Un certain nombre de dispositions relatives à ces mesures a été laissé à la négociation d'accords collectifs de branche comme les qualifications éligibles, les publics concernés, le contenu et la durée des formations.

(1) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, art. 12 et 14, J.O. du 5, modifiée par la loi n° 2009-1437 du 24 nov. 2009, J.O. du 25.

(2) Loi n° 2011-893 du 28 juil. 2011, J.O. du 29.

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

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

RPDS n° 892-893 • Août-septembre 2019

Disponible sur www.boutique.nvo.fr

➔ PLAN

1. QUI EST CONCERNÉ ?	128	4. DÉROULEMENT DE LA FORMATION	131	B – Aide forfaitaire de Pôle emploi	135
A – Bénéficiaires	128	A – Qualifications visées	131	a) Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus	135
a) Public dit « classique »	128	B – Engagements réciproques	132	b) Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus	135
b) Public dit « nouvelle chance »	128	C – Durée de la formation	133	C – Financement de la formation	136
B – Employeurs concernés	129	D – Gratuité pour les salariés	133	a) Coût de la formation	136
2. CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT	129	5. TUTORAT	133	b) Coût du tutorat	136
A – Contrat écrit	129	A – Conditions	133	8. MOBILITÉ INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE	137
B – Formalités et procédure	129	B – Missions	133	A – Conditions pour mettre en place la mobilité	137
3. DURÉE DU CONTRAT	130	C – Cas particuliers des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs	133	B – Conditions d'exécution du contrat	137
A – Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée	130	6. STATUT DU SALARIÉ EN PROFESSIONNALISATION	134	C – Signature d'une convention	137
a) Trois ans maximum, pour le public « nouvelle chance »	130	A – Droits du salarié	134	ENCADRÉS	
b) Deux ans maximum, par accord de branche	130	B – Prise en compte dans les effectifs	134	➤ Expérimentation pour viser des blocs de compétences	131
B – Période d'essai	130	C – Rémunération		➤ Accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises	132
C – Renouvellement du contrat de professionnalisation	130	a) Jeunes âgés de moins de 26 ans	135	➤ Carte « Étudiant des métiers »	134
D – Rupture avant le terme du contrat ou de l'action de professionnalisation	130	b) Salariés âgés de 26 et plus	135		
		c) Avantages en nature	135		
		7. AIDES ET FINANCEMENT	135		
		A – Baisse pérenne de cotisations de Sécurité sociale	135		

1 QUI EST CONCERNÉ ?

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

A - Bénéficiaires

a) Public dit « classique »

Peuvent conclure ce contrat ⁽⁴⁾ :

- des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ⁽⁵⁾.

En revanche, les périodes en entreprise, effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation ⁽⁶⁾.

Les personnes âgées de 26 ans et plus qui souhaitent bénéficier d'un contrat de professionnalisation doivent obligatoirement être demandeurs d'emploi et être

inscrites à Pôle emploi. L'administration admet que les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion peuvent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à Pôle emploi ⁽⁷⁾.

Précisons que « l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation à durée déterminée » ⁽⁸⁾. En conséquence, les services de la main-d'œuvre étrangère (Direccte) devront délivrer une autorisation de travail à toute personne disposant d'une carte de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle en cours de validité. Il s'agit de toutes les cartes de séjour mentionnées à l'article R. 5221-3 du Code du travail ⁽⁹⁾.

La loi du 5 septembre 2018 a prévu que cette autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de qualification est ressortissant de l'Union européenne, de la Confédération helvétique ou partie à l'Espace économique européen (EEE), le principe de la libre circulation des travailleurs s'applique, sous réserve que les candidats puissent justifier de leur citoyenneté par une pièce d'identité en cours de validité (carte nationale d'identité ou passeport).

(7) Circ. DGEFP n° 2012/15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, § 1.4.3.

(8) Art. L. 5221-5 du C. trav. résultant de la loi n° 2009-1437 précitée, art. 35.

(9) Circ. DGEFP n° 2012/15 précitée, § 1.4.4.

(4) Art. L. 6325-1 du C. trav.

(5) Art. 23 de la loi n° 2009-1437 du 24 nov. 2009, J.O. du 25.

(6) Art. D. 6325-4 du C. trav.

b) Public dit « nouvelle chance »

Certaines personnes sont considérées comme prioritaires à ce type de contrat et bénéficient d'un accompagnement renforcé. Sont concernés ⁽¹⁰⁾ :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, âgées de 16 à 25 ans révolus, comme les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

B - Employeurs concernés

Tous les employeurs assujettis à l'obligation légale de contribution au financement de la formation professionnelle peuvent conclure ce type de contrat ⁽¹¹⁾. Les employeurs concernés sont ceux établis ou domiciliés en métropole ou dans les départements d'outre-mer, quels que soient leur activité, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ⁽¹²⁾. Sont cependant exclus, outre l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif (mais non à caractère industriel et commercial).

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes en contrat de professionnalisation mais uniquement en contrat à durée déterminée. Dans ce cas, les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont exercées dans le cadre des missions effectuées dans les entreprises utilisatrices et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle ⁽¹³⁾.

Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux groupements d'employeurs ainsi qu'aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret ⁽¹⁴⁾.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) peuvent conclure un contrat de professionnalisation dans le cadre d'une convention avec l'État, pour l'embauche de personnes agréées par Pôle emploi.

Par ailleurs, deux employeurs dont l'activité est saisonnière peuvent procéder conjointement à l'embauche d'un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus en contrat de professionnalisation, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications professionnelles. Une convention

tripartite (entre les deux employeurs et le salarié concerné) doit régler les modalités précises d'organisation de l'exécution du contrat, à savoir l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini, la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et enseignements de professionnalisation, les conditions de mise en place du tutorat ⁽¹⁵⁾. Cette convention est annexée au contrat de professionnalisation.

2 CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

A - Contrat écrit

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur un formulaire Cerfa 12434*02 ou Cerfa EJ20, téléchargeable sur "[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr/rubrique/formulaires) rubrique formulaires". Il est constitué de trois volets, (l'un pour l'employeur, l'autre pour le salarié et le troisième pour l'organisme paritaire de compétences), et doit être signé par l'employeur et le salarié.

Un document précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Il doit être annexé au contrat de professionnalisation ⁽¹⁶⁾. L'intitulé de la qualification préparée et les modalités de validation doivent être mentionnées dans ce document annexé ainsi que dans le contrat.

B - Formalités et procédure

L'employeur adresse le contrat et le document annexé à ce contrat à l'organisme paritaire de compétences (l'OPCO) au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat. Cette transmission se réalise sous forme dématérialisée, *via* le portail internet de l'alternance (accessible par "www.alternance-emploi.gouv.fr").

L'OPCO est chargé de vérifier que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une clause conventionnelle. Il émet un avis sur le contrat et décide de la prise en charge des dépenses de formation et de la rémunération.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat de professionnalisation, l'OPCO notifie à l'employeur sa décision et dépose, sous une forme dématérialisée, le contrat, et la décision relative au financement à la Direccte du lieu d'exécution du contrat.

À défaut d'une décision de l'OPCO dans le délai de vingt jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

(10) Art. L. 6325-1-1 du C. trav.

(11) Art. L. 6331-1 du C. trav.

(12) Circ. DGEFP n° 2012/15 précitée, § 1.3.

(13) Art. L. 6325-23 et L. 6325-24 du C. trav.

(14) Décret n° 2005-146 du 16 février 2005, J.O. du 19.

(15) Art. L. 6325-4-1 du C. trav.

et Circ. DGEFP n° 2012/15 § 1.3.5.

(16) Art. D. 6325-11 du C. trav.

En cas de refus de la prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCO notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié ⁽¹⁷⁾.

3 DURÉE DU CONTRAT

A - Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée

La contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée ⁽¹⁸⁾. Dans ce dernier cas, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit; à défaut, il est réputé conclu à durée indéterminée ⁽¹⁹⁾.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, ce contrat doit débiter par une action de professionnalisation. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. Le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

a) Trois ans maximum, pour le public « nouvelle chance »

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour ⁽²⁰⁾:

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé de second cycle de l'enseignement secondaire et ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, âgées de 16 à 25 ans révolus, et les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans et plus;
- les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet allongement est possible même si un accord de branche ou constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel ne le prévoit pas.

b) Deux ans maximum, par accord de branche

Notamment pour les autres publics que ceux visés par le contrat de professionnalisation « nouvelle chance », et

(17) Art. D. 6325-1 et D. 6325-2 du C. trav.

(18) Art. L. 6325-5 du C. trav.

(19) Cass. soc. 22 fév. 2006, n° 04-42863. Bien que cet arrêt concerne un salarié sous un ancien « contrat emploi-solidarité », la décision de la Cour de cassation n'en demeure pas moins applicable à l'ensemble des contrats aidés conclus pour une durée déterminée.

(20) Art. L. 6325-11 du C. trav.

lorsque la nature des qualifications prévues l'exige, cette durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois.

Attention

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire de compétences (OPCO). À noter que la nature des qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

B - Période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. À défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables aux salariés, ce sont les règles du droit commun qui s'appliquent ⁽²¹⁾. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation conclu avec deux employeurs saisonniers, la période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 du Code du travail est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des deux employeurs ⁽²²⁾.

C - Renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelée une fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ⁽²³⁾.

À noter

En cas de renouvellement, un nouveau contrat doit être conclu et non pas un avenant au contrat initial. L'employeur doit donc établir un nouveau contrat en complétant un nouveau formulaire Cerfa EJ20 et le transmettre au salarié et l'OPCO.

D - Rupture avant le terme du contrat ou de l'action de professionnalisation

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, il peut être rompu comme tout contrat à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission par exemple)...

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée en vertu de l'article L. 1243-1 du Code du travail, sauf accord des parties, il ne peut être rompu avant l'échéance du terme

(21) Articles L. 1221-19, L. 1221-20, L. 1242-9 et L. 1242-10 du C. trav. Sur la période d'essai, voir RPDS 2008 n° 772 p. 239 et suiv.

(22) Art. L. 6325-4-1 du C. trav.

(23) Art. L. 6325-7 du C. trav.

qu'en cas de faute grave, de force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 31 octobre 2012, précise que l'exclusion du salarié du centre de formation ne caractérise pas un cas de force majeure autorisant de ce seul fait l'employeur à rompre ou à suspendre l'exécution du contrat de professionnalisation à durée déterminée ⁽²⁴⁾. De même, il a été jugé que l'échec à un examen d'un salarié embauché sous contrat de qualification à durée déterminée ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du contrat de travail par l'employeur ⁽²⁵⁾. Cette solution peut être transposée au contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Lorsque le contrat de professionnalisation, ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, est rompu avant son terme, l'employeur doit signaler cette rupture au directeur de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, (la Direccte), à l'organisme paritaire de compétences (l'OPCO) et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales (l'Urssaf) dans les trente jours qui suivent cette rupture ⁽²⁶⁾.

Les signalements à la Direccte et à l'OPCO doivent être effectués *via* le portail internet de l'alternance [www.alternance.emploi.gouv.fr].

La personne, dont le contrat de professionnalisation comportant une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois est rompu avant son terme sans qu'elle soit à l'initiative de cette rupture, peut poursuivre sa formation.

Cette possibilité doit être prévue par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel. Cet accord définit les modalités de continuation et de financement, pour une durée maximale de six mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements ⁽²⁷⁾. En l'absence d'accord de branche, l'OPCO peut maintenir la prise en charge des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation dans certains cas : licenciement économique et redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise. Dans ce cas, il n'y a pas de limite à la durée de la prise en charge et pas de durée minimale des contrats.

Toute clause de remboursement par le salarié des dépenses de formation, dite « clause de dédit-formation », à la rupture du contrat de professionnalisation est nulle et de nul effet ⁽²⁸⁾.

(24) Cass. soc. 31 oct. 2012, n° 11-21734.

(25) Cass. soc. 29 oct. 2008, n° 07-40066.

(26) Art. D. 6325-5 du C. trav.

(27) Art. L. 6325-14-1 résultant de la loi n° 2011-893 précitée, art. 10.

(28) Art. L. 6325-15 du C. trav.

4 DÉROULEMENT DE LA FORMATION

A - Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche.

La formation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion du salarié.

L'intitulé de la qualification préparée et les modalités de validation (contrôle continu écrit, examen oral, évaluation pratique...) doivent être mentionnées dans le contrat et dans le document annexe.

Il a été jugé que la différence d'intitulé entre la qualification contractuellement prévue et celle obtenue n'entraîne pas la nullité du contrat de qualification mais un préjudice donnant droit au salarié à des dommages-intérêts ⁽²⁹⁾.

(29) Cass. soc. 10 nov. 2016, n° 14-26804.



➔ Expérimentation pour viser des blocs de compétences

À titre exceptionnel et pour une durée de trois ans, à compter du 28 décembre 2018, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié ⁽¹⁾. Ces compétences peuvent notamment correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences des certifications professionnelles.

Les employeurs relevant des structures d'insertion par l'activité économique sont éligibles à cette expérimentation.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise. Il assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ⁽²⁾. L'opérateur de compétences contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

(1) Art. 28-VI de la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

(2) Décret n° 2018-1263 du 26 déc. 2018, J.O. du 27.

B - Engagements réciproques

L'employeur s'engage à assurer aux personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat ⁽³⁰⁾. Selon un arrêt de principe de la Cour de cassation, lorsque l'employeur n'assure pas au salarié la formation prévue par le contrat de qualification (contrat en alternance qui a précédé le contrat de professionnalisation), le contrat à durée déterminée doit être requalifié en contrat à durée indéterminée. La Cour suprême précise qu'il appartient à l'employeur d'assurer la formation du salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle. Le

(30) Art L. 6325-3 du C. trav.

➔ Accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises

Le salarié en contrat de professionnalisation peut suivre sa formation pratique chez plusieurs employeurs. L'article L. 6325-2, 2^e alinéa, précise que « le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition de savoir-faire dans plusieurs entreprises ».

Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Cette convention doit mentionner le titre, le diplôme ou le certificat de qualification préparée, la durée de l'accueil, les tâches confiées au salarié ou encore les horaires et les lieux de travail. Elle doit organiser le partage entre les employeurs de la prise en charge de la rémunération et des frais de transport et d'hébergement liés à l'emploi du salarié ⁽¹⁾. Dès sa conclusion, la convention doit être adressée par l'employeur à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'opérateur de compétences chargé de financer la formation de ce contrat.

L'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation. Cet accueil doit permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur.

Par ailleurs, chaque entreprise d'accueil doit désigner un tuteur. Le salarié doit se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise. Chaque entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail. Lorsque l'activité exercée par le salarié en entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise ⁽²⁾.

(1) Art. D. 6325-31 du C. trav.

(2) Décret n° 2016-95 du 1^{er} févr. 2016, J.O. du 3.

salarié n'a pas à apporter la preuve du refus de l'employeur d'accomplir la formation. Le simple fait de n'avoir pas suivi l'ensemble de la formation suffit ⁽³¹⁾.

Cette décision est transposable au contrat de professionnalisation à durée déterminée, qui s'est substitué au contrat de qualification. L'obligation de formation constitue une condition d'existence du contrat de professionnalisation. Ainsi, ayant relevé que les parties étaient liées par un contrat de professionnalisation, la cour d'appel, qui a retenu qu'en affectant la salariée exclusivement à des tâches de secrétariat, l'employeur avait manqué à son obligation de formation, a estimé que ce manquement était de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail ⁽³²⁾. En l'espèce, le contrat de professionnalisation avait été conclu pour que la salariée prépare le diplôme de clerc-expert. Or, l'employeur avait affecté l'intéressée exclusivement à des tâches de secrétariat. Pour les juges, l'employeur avait manqué à son obligation de formation et ce manquement était de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail. L'employeur a été condamné à verser à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de préavis (1588 €), congés payés afférents et dommages-intérêts (12000 €).

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont définis par l'employeur et le salarié au moment de la signature du contrat ⁽³³⁾. Les bénéficiaires de ce type de contrat peuvent, si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent donner lieu à la signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, de suivi et d'évaluation de la formation.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat, l'employeur examine avec le salarié, l'adéquation du programme de formation à ses éventuels acquis ⁽³⁴⁾. En cas d'inadéquation, ils peuvent conclure un avenant au contrat, dans la limite de la durée du contrat. L'avenant est transmis à l'opérateur de compétences, puis déposé à la Direccte selon les mêmes modalités que le contrat. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen.

Les actions de positionnement permettent de mesurer l'écart entre le niveau de compétences du salarié et

(31) Cass. soc. 28 nov. 2006, n° 05-41189. Voir dans le même sens, Cass. soc. 28 juin 2006 n° 04-42734.

(32) Cass. soc. 12 avril 2012, n° 11-13182, P.

(33) Circ. DGEFP 2012/15 précitée, § 1.6.

(34) Art. D. 6325-13 du C. trav.

le niveau de compétences visé, utilisant un référentiel afin d'identifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles et personnelles.

Les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle, les équipements dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs, dans les conditions fixées par décret.

C - Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel peut porter la durée de ces actions au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, pour les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ⁽³⁵⁾.

D - Gratuité pour les salariés

Les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière d'aucune nature ⁽³⁶⁾.

5 TUTORAT

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner ⁽³⁷⁾.

A - Conditions

Le tuteur peut être désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise d'accueil. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une

qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ⁽³⁸⁾.

Le tuteur ne peut exercer simultanément de fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

B - Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ce type de contrat ;
- organiser dans l'entreprise l'activité des salariés afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

C - Cas particuliers des entreprises de travail temporaire et des groupements d'employeurs

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, la fonction tutorale est assurée par un tuteur dans chacune des entreprises utilisatrices et par un tuteur dans l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs ⁽³⁹⁾.

L'entreprise utilisatrice désigne un tuteur auquel elle confie les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider ;
- organiser l'activité du salarié ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs désigne également un tuteur qui, en liaison avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice :

- assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé de l'action d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participe à l'évaluation du suivi de la formation.

⁽³⁵⁾ Art. L. 6325-14 du C. trav.

⁽³⁶⁾ Art. L. 6325-2-1 du C. trav.

⁽³⁷⁾ Art. L. 6325-3-1 du C. Trav. inséré par la loi n° 2014-288, J.O. du 6.

⁽³⁸⁾ Art. D. 6325-6 à D. 6325-10 du C. trav.

⁽³⁹⁾ Art. D. 6325-10 du C. trav.

6 STATUT DU SALARIÉ EN PROFESSIONNALISATION

A - Droits du salarié

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont salariés de l'entreprise. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation ⁽⁴⁰⁾.

Ils bénéficient d'une visite d'information et de prévention dans les trois mois qui suivent la prise effective du poste. Concernant la visite médicale d'embauche d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, les juges ont estimé que l'obligation pour l'employeur d'organiser une visite médicale d'embauche est d'ordre public, à défaut, il en résulte nécessairement un préjudice pour le salarié ⁽⁴¹⁾.

Pour la restauration, les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés : accès à la cantine ou aux tickets restaurant, le cas échéant.

La Cour de cassation a admis que dans la mesure où la durée du travail du salarié inclut le temps passé à la formation, les déplacements réalisés par l'intéressé pendant le temps de formation doivent être indemnisés

(40) Art. L. 6325-6 du C. trav.

(41) Cass.soc. 4 nov. 2016, n° 15-14281.

► Carte « Étudiant des métiers »

Une carte portant la mention « étudiant des métiers » est délivrée par l'organisme ou le service chargé de la formation dans les trente jours suivant la conclusion du contrat de professionnalisation. Elle est attribuée aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et dont le contrat a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois ⁽¹⁾.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers et notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Par exemple, cette carte permettra aux jeunes 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 est établie conformément à un modèle fixé par un arrêté du 30 décembre 2011 ⁽²⁾.

En cas de rupture du contrat, la carte doit être remise à l'établissement de formation.

(1) Art. L. 6325-6-2 et D. 6325-29 du C. trav.

(2) Arrêté du 30 déc. 2011, J.O. du 31.

selon les dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise ⁽⁴²⁾. Cet arrêt a été rendu dans le cadre d'un contrat de qualification. Cette solution peut être transposée au contrat de professionnalisation.

De même, la Cour de cassation a reconnu que le titulaire d'un contrat aidé à durée déterminée (en l'espèce, un contrat emploi-solidarité) peut bénéficier des dispositions de la convention collective applicable prévoyant la titularisation de tout nouvel agent après six mois de présence effective, dès lors que les dispositions législatives ne l'excluent pas expressément ⁽⁴³⁾. Cette décision est transposable au contrat de professionnalisation.

La durée du travail d'un titulaire de contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail (soit dix heures par jour) ⁽⁴⁴⁾. Le salarié bénéficie du repos hebdomadaire. Le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique dans les mêmes conditions que pour un salarié ayant conclu un contrat de droit commun. Les clauses de dédit-formation prévoyant le remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail sont nulles.

B - Prise en compte dans les effectifs

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou, jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les bénéficiaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles ⁽⁴⁵⁾. Par contre, ils participent aux élections professionnelles (comité social et économique) s'ils remplissent les conditions d'ancienneté.

Ils ne sont pas comptés pour le calcul du contingent d'absences simultanées au titre de congés dans le cadre du compte personnel de formation de transition professionnelle ⁽⁴⁶⁾. Précisons que le Conseil constitutionnel a validé l'exclusion des titulaires d'un contrat de professionnalisation du calcul des effectifs ⁽⁴⁷⁾. Toutefois, le tribunal d'instance de Marseille considère que cette exclusion n'est pas conforme au droit communautaire. Pour ce dernier, le calcul des effectifs doit s'opérer en tenant en compte des contrats aidés ⁽⁴⁸⁾.

(42) Cass. soc. 8 mars 2005, n° 03-41392.

(43) Cass. soc. 31 mai 2005, n° 02-45862.

(44) Art. L. 6325-10 du C. trav.

(45) Art. L. 1111-3 du C. trav.

(46) Art. L. 6325-4 du C. trav.

(47) Cons. const., 29 avril 2011 n° 2011-122 QPC, Synd. CGT et a., J.O. du 30 avril.

(48) TI Marseille, 7 juil. 2011, n° 11-10-002408. RPDS 2011 n° 799 p. 343.

C - Rémunération

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge et du niveau de sa formation initiale ⁽⁴⁹⁾.

Il faut distinguer selon qu'il s'agit de salariés âgés de moins de 26 ans ou de 26 ans et plus.

a) Jeunes âgés de moins de 26 ans

Étant âgés de moins de 26 ans, ils perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale fixée en pourcentage du SMIC :

- 55 % du SMIC pour les jeunes n'ayant pas encore fêté leur vingtième anniversaire; ce montant est porté à 65 % lorsque le jeune se prévaut d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel du même niveau;
- 70 % du SMIC pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans révolus, porté à 80 % si le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel de même niveau.

En cas de passage de 20 à 21 ans en cours du contrat, les montants sont automatiquement réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour anniversaire des 21 ans ⁽⁵⁰⁾.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours du contrat, cela n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération. Pour autant cela n'exclut pas que l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord d'une revalorisation salariale, au moment de la signature du contrat ou par avenant en cours du contrat ⁽⁵¹⁾.

b) Salariés âgés de 26 et plus

Âgés de 26 ans et plus, ils perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise ⁽⁵²⁾.

c) Avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficie le titulaire d'un contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés, sauf si un taux moins élevé

est prévu par une convention collective ou un contrat particulier. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois-quarts du salaire.

7 AIDES ET FINANCEMENT

A - Baisse pérenne de cotisations de Sécurité sociale

L'exonération de cotisations sociales patronales applicable aux rémunérations versées aux titulaires de contrats de professionnalisation est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2019. À compter de cette date, les rémunérations des contrats de professionnalisation donnent lieu à l'application de la réduction générale de cotisations sociales, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés ⁽⁵³⁾.

B - Aide forfaitaire de Pôle emploi

a) Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus

Pôle emploi peut accorder une aide forfaitaire à l'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit, âgé de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable ⁽⁵⁴⁾, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

L'aide est versée à l'employeur affilié au régime d'assurance chômage et n'ayant pas procédé dans les six mois précédant l'embauche à un licenciement économique. Il doit être à jour de ses contributions et doit avoir au préalable conclu une convention avec Pôle emploi. Cette demande d'aide doit être faite au plus tard trois mois après le début d'exécution du contrat. Son montant est plafonné à 2 000 €. Elle est versée en deux fois : un premier versement de 1 000 € à issue du troisième mois, et le second à l'expiration du dixième mois d'exécution de l'action de professionnalisation. L'employeur doit envoyer à Pôle emploi, dans les trois mois suivant chacune de ces échéances, une déclaration d'actualisation attestant la poursuite de l'action de professionnalisation.

b) Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation ⁽⁵⁵⁾.

(49) Art. L. 6325-8 du C. trav. et art. D. 6325-14 à D. 6325-18 du C. trav.

(50) Art. D. 6325-16 du C. trav.

(51) Circ. DGEFP 2012/15 précitée § 1.7.

(52) Art. L. 6325-9 du C. trav.

(53) Art. 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 déc. 2018 pour le financement de la Sécurité sociale pour 2019, J.O. du 23 déc.

(54) Délibération Pôle emploi n° 2011/18 du 24 mai 2011, BO Pôle emploi n° 50 du 1^{er} juin.

(55) Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011, J.O. du 17.

Cette aide est subordonnée au respect des conditions suivantes :

- l'embauche est réalisée sous la forme d'un contrat de professionnalisation, sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, au bénéfice d'un demandeur d'emploi âgé de quarante-cinq ans et plus. L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date du début de l'exécution du contrat ;
- l'employeur n'a pas procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat.

Le montant de l'aide est fixé à 2 000 euros : un premier versement de 1 000 euros à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation et le second à l'issue du dixième mois d'exécution de ce contrat. Si le contrat de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été interrompu avant l'une des échéances mentionnées ci-dessus, l'aide n'est pas due pour la période considérée. Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

Cette aide est cumulable avec la réduction générale des cotisations sociales et l'aide de 2 000 euros de Pôle emploi pour l'embauche de salariés âgés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une demande dans les trois mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation. Cette demande comprend une copie du contrat de professionnalisation accompagnée, le cas échéant, de la décision de prise en charge financière de l'opérateur de compétences ou, à défaut, de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet OPCO.

Pour donner lieu à paiement, l'employeur fait parvenir à Pôle emploi, dans les trois mois suivant chacune des échéances, une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours à ladite échéance.

C - Financement de la formation

a) Coût de la formation

Selon l'article L. 6325-2-1 du Code du travail, les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les opérateurs de compétences prennent en charge les contrats de professionnalisation sur la base de forfaits fixés par convention ou accord collectif de branche. À défaut, ces forfaits sont fixés par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.

En l'absence de forfait fixé par accord, la prise en charge se fait sur la base de 9,15 euros par heure de

formation dans le cas général, ou 15 euros par heure de formation pour les contrats de professionnalisation conclus avec les bénéficiaires des minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion et les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'ont pas acquis de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

Le forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations, des cotisations et autres contributions sociales légales et conventionnelles des salariés, des frais de transport et d'hébergement.

Lorsque les dépenses exposées par les employeurs de moins de 50 salariés sont supérieures aux montants forfaitaires, les excédents peuvent être financés par l'OPCO au titre des fonds affectés au plan de développement de compétences de l'entreprise ⁽⁵⁶⁾.

Pôle emploi peut prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des OPCO les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dans la limite des forfaits horaires visés ci-dessus.

b) Coût du tutorat

L'opérateur de compétences prend en charge les dépenses afférentes à la formation des tuteurs exposés par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés ⁽⁵⁷⁾.

Cette prise en charge intervient dans la limite de 15 euros par heure de formation et pour un total de 40 heures au maximum.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et autres contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement ⁽⁵⁸⁾.

Par ailleurs, l'OPCO peut aussi prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par l'entreprise. Ce financement se fait dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois. Ce plafond est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec certains publics éloignés de l'emploi. Il passe de 230 à 345 euros par mois sur six mois.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice doit désigner un tuteur chargé d'exercer pendant la période de mise à disposition, les missions d'accueil, information, organisation de l'activité, respect de l'emploi du temps...

L'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs doit désigner un tuteur qui, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice assure la liaison avec

⁽⁵⁶⁾ Art. D. 6332-88 du C. trav.

⁽⁵⁷⁾ Art. L. 6332-14 -4° du C. trav.

⁽⁵⁸⁾ Art. D. 6332-92 du C. trav.

l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise. Il participe également à l'évaluation du suivi de la formation ⁽⁵⁹⁾.

Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, l'entreprise peut recourir aussi à un tuteur externe à l'entreprise. Il aide le salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation sur des questions de santé, de logement, de transport, de garde d'enfants.

Les OPCO peuvent prendre en charge, dans les mêmes conditions que le tuteur interne, une partie des dépenses de tutorat externe engagées pour ⁽⁶⁰⁾:

- les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes titulaires d'un contrat unique d'insertion, les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et n'ayant pas de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;
- les personnes suivies par un référent antérieurement à la signature du contrat de professionnalisation;
- les personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

8 MOBILITÉ INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE

Le Code du travail prévoit de nouvelles mesures en faveur du développement de la mobilité internationale et européenne des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ⁽⁶¹⁾.

A - Conditions pour mettre en place la mobilité

Désormais, le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. La durée du contrat peut aller jusqu'à vingt-quatre mois pour permettre cette mobilité. Le contrat doit être exécuté en France pendant au moins six mois. Lorsque son exécution a lieu à l'étranger, la durée minimale de formation dans un organisme d'enseignement ne s'applique pas.

Les opérateurs de compétences (OPCO) peuvent prendre en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national des salariés en contrat de professionnalisation.

Il s'agit de ⁽⁶²⁾:

- tout ou partie de la perte de ressources;
- des coûts de toute nature, y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et la rémunération;
- les frais annexes.

⁽⁵⁹⁾ Art. D. 6325-10 du C. trav.

⁽⁶⁰⁾ Art. L. 6332-14, II 2° du C. trav.

⁽⁶¹⁾ Art. L. 6325-25 du C. trav.

⁽⁶²⁾ Art. L. 6332-14, II, 3° du C. trav.

B - Conditions d'exécution du contrat

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil.

Sont notamment concernées celles relatives à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Cela signifie que le contrat de professionnalisation initialement conclu en France sera suspendu pendant la période de mobilité. Le salarié sera sous la responsabilité de l'employeur ou le centre de formation qui l'accueille à l'étranger. Il sera soumis au droit applicable aux salariés dans le pays d'accueil. L'employeur français aura à verser la rémunération pendant cette période si la mobilité n'excède pas quatre semaines.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le signataire du contrat relève de la Sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la Sécurité sociale français pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité. En dehors de l'Union européenne, cette couverture est assurée, sous réserve des conventions internationales de Sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

C - Signature d'une convention

Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire du contrat, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de la mobilité dans ou hors l'Union européenne.

Un modèle de cette convention et une notice destinée à aider à sa rédaction ont été publiés dans un arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu à l'article R. 6325-33 du Code du travail au *Journal officiel* du 31 janvier 2020.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention organisant la mise à disposition du salarié peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Un modèle de cette convention et une notice destinée à aider à sa rédaction ont été publiés dans un arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu à l'article R. 6325-34 du Code du travail au *Journal officiel* du 31 janvier 2020.

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6 € au lieu
de ~~6,50 €~~



nvoboutique.fr

Bon de commande *VO Impôts 2020*

Code article 03200123 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme ☐ M. ☐

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI ☐ NON ☐

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : *La Vie Ouvrière* - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr



La procédure civile dans le contentieux du conseil de prud'hommes

Par Estelle Suire

Depuis le 1^{er} janvier 2020, diverses mesures sont entrées en vigueur, qui portent atteinte aux principes fondamentaux de la justice prud'homale, déjà bien impactée par les réformes régressives de 2015. Depuis lors, on ne compte plus les attaques au principe du contradictoire, à l'oralité des débats, et à la comparution personnelle des parties. Cette déconstruction se poursuit aujourd'hui, visant à rendre les modalités de saisine du conseil de prud'hommes plus complexes, la représentation par avocat, certes non obligatoire mais nécessaire, et exclure les décisions du CPH du principe de l'exécution provisoire des décisions de justice.

Il y a à peine une dizaine d'années, la saisine du conseil de prud'hommes était une formalité des plus simples. Quoi de plus évident, s'agissant d'une juridiction qui doit traiter des litiges opposant un salarié à son employeur dans le cadre d'un contrat de travail, qu'il s'agisse de son exécution, de sa conclusion ou de sa rupture. L'enjeu est tel, pour l'une et l'autre partie, que la résolution du conflit devait s'opérer rapidement (donc de manière assez simple) par le dépôt d'un formulaire. Le début de l'année a vu les changements se poursuivre en matière de saisine du conseil de prud'hommes et de représentation des salariés. Une seule disposition sort du lot, celle de la généralisation du principe de l'exécution provisoire de droit des décisions de justice. Or, le gouvernement a « omis » d'en faire profiter les décisions prud'homales !

Les modalités de saisine du CPH

Saisir par requête

La saisine du CPH se fait désormais obligatoirement par requête ⁽¹⁾, remise ou adressée au greffe du CPH. Une fois déposée, cette requête équivaut à de véritables conclusions.

Par conséquent, les parties, salarié et employeur, n'ont plus la possibilité de se présenter *volontairement et ensemble* devant le bureau de conciliation et d'orientation ⁽²⁾ du CPH afin de résoudre le litige lors de cette phase préalable. C'est pourtant à cette occasion que des transactions, validées par le conseiller prud'homme siégeant, pouvaient avoir lieu. Il semble à présent évident que ce rôle du conseiller prud'homme-conciliateur est voué à disparaître. En effet, lorsque le gouvernement prône une

résolution amiable des litiges, il envisage en réalité, de faire échapper ce contentieux des mains des conseillers prud'hommes, au profit de cabinets privés. La financiarisation du contentieux prud'homal est donc en marche...

Outre l'aspect fortement critiquable de cette situation, concrètement, la requête doit comporter les éléments suivants :

- un exposé sommaire des motifs de la demande ;
- les chefs de demande de celle-ci ;
- un bordereau de communication des pièces ;

(2) Art. R. 1452-1 ancien du C. trav.

➔ Où aller désormais pour saisir le CPH ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les tribunaux d'instance (TI) et les tribunaux de grande instance (TGI) ont fusionné, laissant place à un seul tribunal appelé « tribunal judiciaire » ⁽¹⁾. Cette décision met un terme à une configuration de l'organisation judiciaire vieille d'un demi-siècle, et modifie les usages en profondeur, autant pour les professionnels que pour les justiciables. Les tribunaux judiciaires (TJ) vont disposer d'un seul greffe, lequel comprendra d'un côté, les affaires dites de proximité anciennement attribuées aux TI, de l'autre, les affaires antérieurement attribuées aux TGI. Et il est également prévu de faire fusionner le greffe du conseil de prud'hommes avec celui du tribunal judiciaire, déjà bien occupé. Cette fusion, comportant le risque que du personnel du CPH (dont le judiciaire n'est pas la matière) soit affecté au TJ et inversement, ne devrait avoir lieu que s'il existe, dans une même commune, conseil de prud'hommes et tribunal judiciaire.

Au plan national, seuls quatorze conseils de prud'hommes restent autonomes. Lorsque la fusion a lieu, les salariés qui voudront déposer une requête et saisir ainsi la juridiction pourront le faire au greffe du TJ dont ils dépendent.

(1) Art. R. 1452-1 du C. trav.

(1) Loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la Justice du 23 mars 2019.

➤ la copie des pièces que le demandeur entend invoquer.

La requête doit également contenir un certain nombre d'éléments dont le défaut entraînerait sa nullité (3). C'est le cas notamment, si l'identité du demandeur, du défendeur, ainsi que l'objet de la demande fait défaut ou est erronée. Mais encore, depuis le 1^{er} janvier 2020, la mention suivante doit, sous peine de nullité, être mentionnée dans la requête : « *L'indication des modalités de comparution devant la juridiction et la précision que, faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par son adversaire* ». Cette nouvelle formulation constitue une nouvelle possibilité de nullité de la requête pour vice de forme.

Ces modalités de comparution à mentionner étaient auparavant à la charge du conseil, et pèsent dorénavant sur le salarié, ce qui est fort regrettable. Mais, en aucun cas, la nullité ne porte sur l'exposé des motifs, le bordereau de communication des pièces...

Si l'adversaire (souvent l'employeur) entend soulever la nullité de la requête, il ne peut le faire que :

➤ devant le bureau de jugement, seul habilité à traiter de la nullité des actes de procédure pour vice de forme (4) ;

(3) Art. 54 et 57 du CPC

(4) Art. 112 du CPC



➔ La représentation obligatoire devant le TJ

Grâce à la persévérance de la CGT, le gouvernement a tout de même accepté que certains domaines du contentieux social, notamment devant le tribunal judiciaire (TJ), soient dispensés de cette représentation obligatoire par avocat (1). Il s'agit des matières qui relèvent des chambres de proximité, comme, les contestations de décisions de la Direccte en vue de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts, les contestations relatives aux élections professionnelles, à la désignation du délégué syndical et les contestations dont le montant de la demande reste inférieure ou égal à 10 000 euros.

(1) Art. 760 et 761 du CPC.

➤ et à la condition de prouver que cette irrégularité lui cause un grief (qu'il s'agisse d'une formalité substantielle ou d'ordre public) (5).

Saisir par requête conjointe

Les textes de procédure civile prévoient que la requête puisse être formée conjointement par les parties. Elles peuvent s'entendre entre elles et conférer au juge la mission de statuer et de formaliser simplement l'orientation qu'elles envisagent donner à leur affaire. Le conseiller devient *chambre d'enregistrement* des souhaits des parties et doit abandonner son rôle initial de conciliateur.

Saisir par assignation

La saisine par assignation du CPH est moins fréquente car elle est onéreuse. Le salarié préférera à juste titre, élaborer une requête, qui reste gratuite. En revanche, l'assignation est plus généralement utilisée pour saisir le tribunal judiciaire dans un contexte où un CSE, par exemple, serait en litige avec l'employeur ou un tiers.

L'assignation est un acte d'huissier de justice par lequel le demandeur cite son adversaire à comparaître. L'assignation est soumise aux mêmes règles de forme que la requête et les cas de nullité sont quasiment identiques (6). L'assignation vaut également conclusions.

L'avocat, non une obligation, quasi une nécessité

Alors que la représentation obligatoire par un avocat s'étend désormais à de nombreux contentieux, ce principe ne s'applique pas aux litiges relevant du CPH opposant employeur et salarié.

Ainsi, le salarié peut se défendre seul devant le CPH. Mais, s'il s'y aventure, il doit être au fait des rouages de la procédure écrite (dépôt de la requête notamment).

Si le salarié entend se faire assister ou représenter devant le CPH, l'avocat n'a pas le monopole de cette représentation. D'autres personnes

(5) Art. 114 du CPC

(6) Art. 54, 55, 56 du CPC.

sont habilitées à le faire (7) comme, un salarié appartenant à l'entreprise ou à la même branche d'activité, un défenseur syndical, le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin, un père, une mère ou le représentant légal (si le salarié est mineur notamment).

En théorie, la procédure reste orale dans les domaines où la représentation par avocat n'est pas obligatoire. Mais ici, c'est un leurre, puisque les textes instaurent en parallèle l'exigence d'une requête écrite pour saisir la juridiction. Et que celle-ci vaut alors conclusions.

Ainsi, la place de l'oralité dans les débats est réduite à peau de chagrin. La parole du salarié lors de l'audience, sur un point peu ou pas détaillé dans les conclusions, ne vaut plus rien dans le sens où elle ne sera pas retranscrite dans les conclusions.

De plus, dès lors que les parties sont autorisées par la loi à ne pas venir en audience si elles sont représentées, les débats peuvent se dérouler entre les seuls représentants (souvent les avocats), ce qui ôte à l'oralité tout son intérêt.

De la même façon que nous déplorons ces atteintes aux principes fondamentaux de la procédure prud'homale, nous alertons sur la complexité de la procédure devant le CPH. Au point que seuls, un avocat ou un défenseur syndical bien averti peuvent assumer cette assistance ou cette représentation. Ne rien oublier dans les conclusions est désormais indispensable.

Exécution provisoire de droit sauf pour le contentieux prud'homal

A priori, les décisions prud'homales doivent s'appliquer sans délai, compte tenu de l'importance que représentent pour les salariés les sommes en cause dans ces affaires.

Or, un jugement ne peut être exécuté immédiatement que dans deux cas :

- s'il ne fait l'objet d'aucun recours ;
- si l'exécution provisoire est prévue par la loi.

(7) Art. R. 1453-2 du C. trav.

Le premier cas concerne les décisions de justice qui ne peuvent être remises en cause devant une autre juridiction. Soit parce qu'il n'y a pas d'appel possible (jugements rendus «en premier et dernier ressort»), soit parce que l'appel n'est plus possible car le délai d'un mois est écoulé. On dit alors que le jugement est définitif, ou qu'il revêt l'autorité de la chose jugée.

Le deuxième cas vise les décisions prud'homales assorties par la loi d'une exécution provisoire automatique.

Ainsi, à chaque fois qu'un salarié formule ses demandes dans la requête, il ne doit pas omettre de demander aux conseillers prud'hommes d'y faire préciser que la décision est exécutoire à titre provisoire. À défaut, rien n'oblige l'employeur à exécuter la décision qui lui est défavorable.

Le décret du 11 décembre 2019 fait de l'exécution provisoire de droit désormais un principe en droit civil.

Pourtant bienvenu en matière prud'homale, puisque les sommes en jeu présentent un caractère alimentaire, la loi en dispose autrement et l'écarte bel et bien de ce contentieux : «*À moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire*»⁽⁸⁾. Le conseil a juste la possibilité d'ordonner l'exécution provisoire, mais l'automatisme de la démarche est exclue.

Ainsi, le salarié devra prévoir de demander l'exécution provisoire du jugement, elle ne sera pas automatique.

Les décisions exécutoires de droit par la loi le restent. Il s'agit toujours :

➤ **du PV de conciliation** : si la conciliation semble vouée à disparaître, elle existe toujours au travers des textes et de la volonté des conseillers prud'hommes. Ainsi, si une conciliation aboutit, un procès-verbal est établi, sur lequel figurent les engagements d'une ou des parties au procès pour mettre fin au litige. Ce PV constitue un titre exécutoire⁽⁹⁾. Ainsi, si l'employeur ne respecte pas ses obligations consignées

dans le PV, le salarié peut demander au secrétariat greffe du CPH un extrait du PV revêtu de la formule exécutoire afin de déclencher une mesure d'exécution forcée. Précisons ici qu'une conciliation peut très bien intervenir lors de la deuxième phase du procès prud'homal, devant le bureau de jugement. Ce PV vaut titre exécutoire.

➤ **des mesures ordonnées par le bureau de conciliation et d'orientation** : dès lors que l'existence de l'obligation en cause n'est pas sérieusement contestable, le BCO est habilité à ordonner certaines mesures visant à rétablir immédiatement (donc avant le jugement) le salarié dans ses droits.

Il peut ainsi ordonner la délivrance de certificats de travail, de bulletins de paye et de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, le versement de différentes sommes⁽¹⁰⁾. Ces mesures sont exécutoires de droit à titre provisoire⁽¹¹⁾. Si l'employeur refuse de les exécuter, le salarié peut faire appel à un huissier pour demander une mesure d'exécution forcée. Le montant des sommes ordonnées à titre provisoire ne pourra excéder six mois de salaire, calculés sur la moyenne des trois derniers mois⁽¹²⁾.

L'ordonnance est provisoire. Cela signifie que, si appel de la décision il y a, et que l'appel fait droit à l'employeur,

le salarié devra rembourser les sommes qui lui ont été versées.

➤ **de certains jugements** : les jugements qui ordonnent la délivrance de certificats de travail, de bulletins de paye, de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, le paiement de sommes mentionnées à l'article R. 1454-15 sont de droit exécutoires à titre provisoire⁽¹³⁾. Ces sommes sont immédiatement exigibles dans la limite maximum de neuf mois de salaire, calculés sur la moyenne des trois derniers mois. Cette moyenne doit être mentionnée dans le jugement mais son absence n'a pas pour effet de priver la décision de son caractère exécutoire de droit.

Pour les autres jugements, l'exécution provisoire n'est pas prévue par la loi. Les conseillers prud'hommes doivent continuer à systématiquement l'ordonner d'office dans les jugements. Le salarié ou le défenseur syndical doit également en faire la demande expresse.

➤ **de l'ordonnance de référé** : l'exécution provisoire automatique est de droit pour les ordonnances de référé. En pratique, dès qu'une décision est applicable, la formule exécutoire est apposée par le greffier sur la copie remise aux parties appelée «grosse». En sa possession, le salarié qui se trouve face à un employeur récalcitrant peut demander une mesure d'exécution forcée auprès d'un huissier.

(10) Art. R. 1454-14 du C. trav.

(11) Art. R. 1454-16 du C. trav.

(12) Art. R. 1454-15 du C. trav.

(13) Art. R. 1454-28 du C. trav.

➡ Écarter l'exécution provisoire : une aubaine pour les avocats d'employeurs

Le juge peut écarter l'exécution provisoire de droit en tout ou partie, s'il estime qu'elle est incompatible avec la nature de l'affaire⁽¹⁾. Il peut le faire de sa propre initiative mais aussi à la demande d'une partie par décision spécialement motivée. Par exception, le juge ne peut écarter l'exécution provisoire de droit lorsqu'il statue en référé, qu'il prescrit des mesures provisoires pour le cours de l'instance, qu'il ordonne des mesures conservatoires ainsi que lorsqu'il accorde une provision au créancier en qualité de juge de la mise en état.

Cette disposition qui semble s'appliquer au contentieux prud'homal faute d'en avoir été exclu, constitue une véritable aubaine pour les avocats des employeurs, lesquels auront beau jeu d'user de la mesure afin que leurs clients échappent au paiement des sommes auxquelles ils sont condamnés. Les salariés seront usés par la procédure avant d'obtenir le rétablissement de leurs droits. Les conseillers prud'hommes doivent donc rester vigilants sur ces demandes visant à faire écarter l'exécution provisoire et ne pas poursuivre dans cette voie.

(1) Art. 514-1 du CPC.

(8) Art. R. 1545-28 du C. trav.; décret n° 2019-1333 du 11 déc. 2019, art 36; décret n° 2019-1419 du 20 déc. 2019, art 22.

(9) Art. R. 1454-11 du C. trav.

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2019):

- Aide totale: 1 564 €;
- Aide partielle: de 1 043 € à 1 564 €.

AIDE SOCIALE

Complémentaire santé solidaire sans participation financière

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8 951 €;
- deux personnes: 13 426 €;
- trois personnes: 16 112 €;
- quatre personnes: 18 797 €;
- personne en plus: 3 580 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

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

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

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

Indemnité versée à l'employeur:

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés;
- 8,03 € par heure minimum dans la limite de 4,5 SMIC (disposition spéciale en raison de l'épidémie de Coronavirus).

Garantie mensuelle minimale:

1 539,42 €.

Contingentement annuel d'heures indemnisables:
1 000 heures par salarié.

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Conditions d'affiliation:

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail: 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non);
- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail: 130 jours

travaillés ou 910 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation:

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4:
- moins de 53 ans: 182 jours mini/730 maxi (24 mois);
- entre 53 ans et 55 ans: 182 jours mini/913 maxi (30 mois);
- 55 ans et plus: 182 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations:

- 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 12 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR; Après 182 jours d'indemnisation, baisse de l'allocation de 0,7 point si l'allocation est comprise entre 84,33 € et 120,47 €.
- Minimum journalier: 29,26 € dans la limite de 75 % du SJR;
- Bénéficiaires de l'ARE réalisant une action de formation: allocation plancher de 20,96 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité:

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

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

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

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

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Salaires:

- Assurance maladie: supprimée au 1^{er} janvier 2018.
- Assurance vieillesse: 6,90 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage: supprimée au 1^{er} octobre 2018.
- CSG: 9,20 % sur 98,25 % du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS): 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres:
- Cotisations: 3,15 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 8,10 % au-delà (jusqu'à 27 424 €);
- Contribution d'équilibre général (CEG): 0,86 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 1,8 % au-delà (jusqu'à 27 424 €);
- Contribution d'équilibre technique (CET): 0,00 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,14 % au-delà (jusqu'à 27 424 €).
- APEC (cadres): 0,024 % (jusqu'à 13 712 €).

Revenus de remplacement:

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prérétraites FNE: 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 €;
- Pensions et retraites complémentaires: 1 % sur la totalité (sauf invalidité).
- Cotisation retraite complémentaire
- Allocations de chômage total: 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.
- CSG, CRDS et CASA
- Indemnités journalières maladie maternité: 6,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS);
- Prérétraite: 9,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA);
- Allocations de chômage total: 6,2 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CSG) + 0,5 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.

- Taux réduit de CSG de 3,8 % si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 781 € pour une part de quotient familial + 3 946 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

- Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.
- Pensions de retraite et d'invalidité:
- Taux plein: 8,3 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) sur la totalité, si revenu fiscal de référence 2018 supérieur à 22 941 € pour une part de quotient familial, + 6 124 € par demi-part supplémentaire.
- Taux intermédiaire de CSG à 6,6 %, si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (14 782 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (22 941 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire).
- Exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

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

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:

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

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité:

- 1 447,98 € (indice majoré 309).
- Supplément familial de traitement:**
- un enfant: 2,29 €;
- deux enfants: 73,79 €;
- trois enfants: 183,56 €;
- par enfant en plus: 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

- Allocation de base: 132,21 €;
- Complément:
- 1^{re} catégorie: 99,16 €;

- 2^e catégorie: 268,55 € ;
- 3^e catégorie: 380,11 € ;
- 4^e catégorie: 598,04 € ;
- 5^e catégorie: 752,82 € ;
- 6^e catégorie: 1 121,92 €.

Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base: 900 € ;
- Ressources annuelles:
 - personne seule: 10 800 € ;
 - couple: 19 548 € ;
 - par enfant à charge: 5 400 €.
- Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 270 € ;

Autres allocations :

- majoration pour vie autonome: 104,77 € ;
- garantie de ressources (GRPH): 1 039,31 €.

JEUNES

Apprentis (contrats depuis le 1^{er} janvier 2019)

Salaires minimum applicables :

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

Contrat unique d'insertion :

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

Contrat d'accompagnement dans l'emploi :

Salaires minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

Contrat de professionnalisation :

Salaires minimum mensuel :

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

bac pro: 70 % du Smic ;

- si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.

- 26 ans et plus : Smic ou 85 % du minimum conventionnel

MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,65 €.

PRÉAVIS

Licenciement :

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

PRÉRETRAITES

Préretraite ASFNE :

- Maxi journalier: 129,45 € ;
- Mini journalier: 31,73 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales

mensuelles après CRDS :

- Revenus annuels ne dépassant pas 69 309 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 131,55 € ;
 - 3 enfants: 300,11 € ;
 - 4 enfants: 468,65 € ;
 - enfant suppl.: 168,56 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 65,78 € ;
 - Forfait d'allocation: 83,19 €.
- Revenus compris entre 69 309 € et 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 65,78 € ;
 - 3 enfants: 150,05 € ;
 - 4 enfants: 234,33 € ;
 - enfant suppl.: 84,28 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 32,89 € ;
 - Forfait d'allocation: 41,60 €.
- Revenus supérieurs à 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 32,89 € ;
 - 3 enfants: 75,03 € ;
 - 4 enfants: 117,17 € ;
 - enfant suppl.: 42,14 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 16,45 € ;
 - forfait d'allocation: 20,80 €.

Complément familial :

- 171,22 € (majoré: 256,85 €).
- Ressources annuelles:
 - parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 716 € et inférieurs ou égaux à 47 426 € (+ de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

- ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 388 € et inférieurs ou égaux à 38 769 € + (de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

Prestation d'accueil du jeune enfant :

- Allocation de base:
 - 184,62 € (taux plein) ;
 - 92,31 € (taux partiel) ;
- Prime à la naissance: 923,08 € ;
- Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

- Agirc et Arrco: 1,2714 €.
- Ircantec: 0,48031 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 82 272 € ;
- Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 68 560 € ;
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 848 €.

Titres restaurant :

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

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 428 €.

Avantages en nature :

- Nourriture: 4,90 € par repas ;
- Logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès: maxi: 3 450 €.

Indemnité journalière maladie :

- Normale: 45,55 € ;
- Majorée: 60,73 €.

Indemnité journalière AT :

- Maxi: 205,84 € ;
- À partir du 29^e jour: 274,46 €.

Indemnité journalière maternité :

- Maxi: 89,03 € ;
- Mini: 9,63 €.

Invalidité :

- Maxi-pension par mois:
 - 30 % = 1 028,40 € ;
 - 50 % = 1 714 €.
- Mini-pension par mois:
 - 30 % = 292,80 € ;
 - 50 % = 292,80 €.
- Allocation supplémentaire par an:
 - personne seule: 4 991,81 € ;
 - ménage: 8 237,26 € ;
 - tierce personne: 1 121,92 € par mois.

Allocation veuvage :

- 622,81 € par mois.
- Maximum trimestriel de ressources: 2 335,33 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

- Métropole et outre-mer: 10,15 € ;
- Mensuel brut (151,67 heures): 1 539,42 € ;
- Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 %: 1 759,33 €.
- Jeunes salariés (horaire):
 - 16 ans: 8,12 € ;
 - 17 ans: 9,14 € ;
 - après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 10,15 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :

- Chambre de proximité du TJ: jusqu'à 10 000 €.

Compétence en dernier ressort :

- CPH: 4 000 € ;
- Pôle social TJ: 5 000 € ;
- TJ (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 5 000 € ;
- Taux d'intérêt légal: 3,15 % pour le 1^{er} semestre 2020 (intérêts de retard).

Délais d'appel :

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

Délais cassation :

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

VEILLESSE

Allocations :

- Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:
 - personne seule: 903,20 € ;
 - couple: 1 402,22 €.
- Allocation AVTS par mois: 292,79 €.
- Allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:
 - personne seule: 610,40 € ;
 - couple marié: 816,62 €.
- Ressources annuelles:
 - personne seule: 10 838,40 € ;
 - couple: 16 826,64 €.

Pensions :

- Maximum annuel théorique: 20 568 € ;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50 %: 642,93 € ;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} octobre 2015: 702,54 € ;
- Majoration pour assistance d'une tierce personne: 1 121,92 € ;
- Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:
 - personne seule: 21 112 € ;
 - couple: 33 779,20 €.
- Montant maximum annuel: 11 106,72 € ;
- Minimum annuel: 3 478,46 €.

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

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

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01200564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG

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

Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

