

Pages 73 à 108

AU SOMMAIRE :

→ Actualité juridique

Sommaires
de jurisprudence
(n^{os} 013 à 029)

PAGE 77

→ Étude

Le compte prévention
de la pénibilité

PAGE 97

→ Fiche pratique

Prévoyance en
entreprise : la
garantie minimale
frais de santé

PAGE 103

→ Chiffres et taux
en vigueur

PAGE 106

DOSSIER

L'APPRENTISSAGE (2^e partie)

Statut des apprentis et fin du contrat

PAGE 85

75

ÉDITORIAL

Le coup d'après

Par Laurent Milet

77

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

DROIT DU TRAVAIL

* Contrat de travail

Modification du contrat (n° 013)

* Transfert d'entreprise

Statut collectif (n° 014)

Page 78

* Maternité, paternité, adoption

Protection de la maternité (n° 015)

* Discipline à l'entreprise

Mise à pied conservatoire (n° 016)

* Licenciement économique

Procédure (n° 017)

Page 79

* Licenciement économique

Procédure (n° 017) (suite)

Plan de sauvegarde de l'emploi (n° 018)

Page 80

* Licenciement économique

Plan de sauvegarde de l'emploi (n° 018)

(suite)

* Différents modes de rupture

Résiliation judiciaire (n° 019)

Rupture conventionnelle (n° 020 et n° 021)

Page 81

* Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle (n° 022)

* Protection des élus et mandatés

Bénéficiaires (n° 023 et n° 024)

Cas de protection (n° 012)

Page 82

* Protection des élus et mandatés

Cas de protection (n° 025)

* Durée du travail

Mesure du temps de travail (n° 026)

Page 83

LÉGISLATION-RÉGLEMENTATION

DROIT DU TRAVAIL

* Congés payés

Droit à congés (n° 027)

* Catégories particulières

Salariés détachés (n° 028)

Page 84

* Catégories particulières

Salariés détachés (n° 028) (suite)

DIVERS

* Justice et tribunaux

Aide juridictionnelle (n° 029)

85

DOSSIER

L'apprentissage (2^e partie)

Statut des apprentis et

fin du contrat Par Carmen Ahumada

1 Les droits des apprentis

A – Conditions de travail

B – Délivrance d'une carte d'étudiant des métiers

C – Protection sociale

D – Droit à la retraite

E – Rémunération

2 Fin du contrat ou de la période d'apprentissage

A – Résiliation anticipée

B – Apprentis sans employeur

C – Période d'essai chez un nouvel employeur

3 À l'issue du contrat

A – Compléter la formation

B – Embauche du salarié

97

ÉTUDE

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Par Laurent Milet

1 Salariés concernés

2 Conditions d'ouverture du compte

A – Les contraintes physiques marquées

B – L'environnement physique agressif

C – Certains rythmes de travail

D – Date d'application des facteurs de pénibilité

E – Déclaration des facteurs de pénibilité et d'exposition des salariés

3 Acquisition et utilisation des points

A – Attribution des points

B – Affectation des points

4 Financement et gestion du compte

A – Fonds spécifique de financement

B – Contrôle

5 Les contestations

A –auprès de l'employeur

B –auprès de la caisse

C –auprès du tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS)

103

FICHE PRATIQUE

Prévoyance en entreprise : la garantie minimale frais de santé

Par Laurent Milet

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective

page 76

Chiffres et taux en vigueur

page 106

Principales abréviations utilisées dans la revue

Jurisprudence

• **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], rubrique jurisprudence judiciaire.

• **Cons.Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence

vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.

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

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

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

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

Publications et revues

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

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

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

• **Dr.ouv.** : Droit ouvrier.

• **Dr.soc.** : Droit social.

• **RDT** : Revue de droit du travail

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

• **SSL** : Semaine sociale Lamy.

• **LS** : Liaisons sociales.

• **D** : Recueil Dalloz

• **JCP** : La semaine juridique

(éd. «G» pour Générale,

«E» pour Entreprise

ou «S» pour Sociale).

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 71^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

Marie Alaman, Carmen

Ahumada, Mélanie Carles,

Aude Le Mire, Estelle Suire.

Secrétaire documentaliste:

Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:

Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction:

Iulia Niculescu.

Éditeur:

SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex.

Directrice de la publication:

Agnès Naton.

Prix au numéro:

7,50 €

(numéro double: 15 €)

Pour toute commande et

abonnement:

NSA La Vie Ouvrière,

263 rue de Paris, case 200

93516 Montreuil Cedex.

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 Dom-Com: 139 €).

Copyright:

Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:

RIVET Presse Édition

87000 Limoges

ISSN: 0399-1148

Le coup d'après

Le projet de loi gouvernemental «*visant à instituer de nouvelles protections pour les entreprises et les salariés*» a déjà suscité de nombreuses réactions de réprobation, si l'on se réfère à l'immense succès de la pétition sur Internet «*Loi travail, non merci*», en passe de recueillir 1 000 000 de signatures.

Fidèle à sa méthode de communication, le gouvernement présente le paquet comme indispensable et alléchant: il faut faire croire aux salariés que ce texte est fait pour améliorer leurs droits. En réalité, il les réduit. Une fois déballé, le paquet révèle la forfaiture: la flexisécurité annoncée n'en est pas une puisque seules les entreprises sont sécurisées dans la lignée des lois antérieures (loi de sécurisation de l'emploi, loi pour la croissance et l'activité, loi relative au dialogue social).

Sentant un point faible, Mme Parisot, présidente d'honneur du Medef, a déclaré que «*la philosophie même de ce texte est bien une philosophie de flexisécurité*». Elle résiderait dans le fait que «*toute modification du fonctionnement de l'entreprise, tant sur la durée du travail que sur d'autres points plus spécifiques, nécessitera de passer par un accord avec les syndicats de l'entreprise*»⁽¹⁾, ce qui devrait garantir l'absence de tout abus. C'est sans doute pour cette raison que le projet prévoit d'autoriser un référendum dans l'entreprise dès lors qu'un accord collectif n'est signé que par 30 % des représentants des salariés afin de court-circuiter les syndicats représentant 50 % et plus des salariés. En réalité, comme nous l'avions redouté⁽²⁾, plutôt que de compléter les principes essentiels énoncés par la commission Badinter par un socle législatif suffisamment détaillé, ce projet porte une remise en cause profonde des protections des salariés par l'inversion de la hiérarchie des normes pour privilégier les accords d'entreprise comme mode normal de fixation du droit du travail.

Les dispositions du projet relatives à la durée du travail sont particulièrement éclairantes de ce point de vue. Les 35 heures sont rendues théoriques puisque le texte permet notamment, par simple accord d'entreprise, de déroger aux durées maximales de travail: 60 heures maximum par semaine au lieu de 48 heures; 46 heures maximum en moyenne au lieu de 44 heures avec moyenne calculée sur 16 semaines au lieu de 12; 12 heures au lieu de 10 heures maximum par jour; passage d'un temps de travail annuel (1 607 heures) à un temps de travail défini sur trois ans, ce qui limitera d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires, etc. Et lorsque cela arrange le patronat, comme par enchantement, la loi redevient impérative. C'est le cas du plafonnement à un niveau très bas des indemnités pour licenciement abusif.

Nos gouvernants continuent ainsi d'appliquer systématiquement cette idée fautive selon laquelle le problème du chômage sera résolu en flexibilisant au maximum ceux qui ont un emploi. En cela, ils sont déjà dans «*le coup d'après*» puisque le Code du travail doit être réécrit d'ici deux ans selon le modèle qui nous est présenté sous forme d'échantillon.

Il est encore temps de renvoyer ce dernier à l'expéditeur et de redonner au Code du travail sa véritable vocation: corriger l'inégalité structurelle du contrat de travail, qui veut qu'une personne se place par nécessité sous la subordination d'une autre. Car un Code du travail plus protecteur des salariés est de nature à contribuer aussi à l'efficacité des entreprises⁽³⁾.

Laurent Milet



Bapouhoo

(1) *RTL Matin*, «*6 minutes pour trancher*» du 22 fév. 2016.

(2) Voir notre éditorial «*Le paravent des grands principes*», *RPDS* 2016, n° 850, p. 39.

(3) *Saluons ici l'initiative d'un groupe d'universitaires qui a présenté, le 2 mars 2016, un projet de réécriture du Code du travail, en démontrant qu'il est possible de faire plus court, plus clair et plus protecteur tout en respectant les intérêts de chacun.*

Articles et commentaires parus depuis un an*

(*) Du numéro 839 (mars 2015) au numéro 850 (février 2016)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

- Les obligations comptables des comités d'entreprise

2015, p. 265, (n° 844)

CHSCT

- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

- Licenciements économiques : CHSCT mal informé, plan social annulé

2015, p. 175 (n° 841)

CONTRAT DE TRAVAIL

- L'inaptitude médicale du salarié

2015, p. 83 (n° 839)

CONVENTIONS COLLECTIVES

- Les avantages catégoriels présumés justifiés

2015, p. 97 (n° 839)

DIVERS

- Loi pour la croissance et l'activité : les choix patronaux accompagnés

2015, p. 335 (n° 846)

- Demandes à l'administration : Le silence ne vaut pas toujours acceptation

2015, p. 137 (n° 840)

DURÉE DU TRAVAIL

- Le repos dominical après la loi du 6 août 2015

2016, p. 45 (n° 850)

- Les conventions de forfait

2015, p. 225 (n° 843)

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

- Les procédures judiciaires dans les entreprises en difficulté

2015, p. 119 (n° 840)

- Les procédures de prévention des difficultés des entreprises

2015, p. 119 (n° 840)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'apprentissage (1^{re} partie) : Formation et exécution du contrat

2015, p. 349 (n° 846)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

Voir aussi Prud'hommes

- Jurisprudence de droit social 2014-2015

2016 p. 5 (n° 849)

LICENCIEMENT

- Connaître les faits reprochés avant l'entretien préalable

2015, p. 275 (n° 844)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les procédures judiciaires dans les entreprises en difficulté

2015, p. 119 (n° 840)

- Licenciements économiques : CHSCT mal informé, plan social annulé

2015, p. 175 (n° 841)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

- Les avantages catégoriels présumés justifiés

2015, p. 97 (n° 839)

PRUD'HOMMES

- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015

2015, p. 363 (n° 847-848)

- La grosse arnaque

2015, p. 327 (n° 846)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

- L'unité économique et sociale, cadre d'exercice des droits collectifs

2015, p. 47 (n° 838)

RETRAITE

- La retraite progressive

2015, p. 279 (n° 844)

SALAIRE ET AVANTAGES

- La saisie arrêt des rémunérations (barème 2016)

2016, p. 63 (n° 850)

- Les conventions de forfait

2015, p. 225 (n° 843)

- Les avantages catégoriels présumés justifiés

2015, p. 97 (n° 839)

- La saisie-arrêt des rémunérations (barème 2015)

2015, p. 101 (n° 839)

SANTÉ AU TRAVAIL

- Le harcèlement sexuel dans l'entreprise

2015, p. 241 (n° 843)

- Le harcèlement moral dans l'entreprise

2015, p. 185 (n° 842)

- Harcèlement moral et accident du travail

2015, p. 207 (n° 842)

- L'inaptitude médicale du salarié

2015, p. 83 (n° 839)

SYNDICATS

- Le nouveau financement des syndicats

2015, p. 131 (n° 840)

TABLES

- Table des articles publiés en 2015

2016, p. 67 (n° 850)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Jurisprudence de droit social 2014-2015
- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015
- Loi pour la croissance et l'activité : les choix patronaux accompagnés
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
- Le harcèlement moral

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Mélanie Carles, Laurent Milet et Estelle Suire

DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail

Modification du contrat

013 Distinction modification du contrat de travail et changement des conditions de travail – horaires de travail – horaire de nuit – baisse de rémunération – prime de panier

La diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutives à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail, peu importe que le changement des horaires du cycle de travail entraînant une diminution de la prime de panier, non contractuelle, liée aux horaires de nuit. (*Cass. soc. 9 avril 2015, n° 13-27624, Sté Saint-Gobain*).

Commentaire : Travailler de nuit peut procurer certains avantages. La prime de panier en est un. Mais, si l'employeur décide de changer les horaires de travail, il peut la supprimer.

Certains réflexes s'imposent lorsque l'employeur s'attaque au contenu du contrat de travail.

Est-ce une modification du contrat? Si oui, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié. Est-ce un changement des conditions de travail? Dans ce cas, ce changement s'impose au salarié, l'employeur ne faisant qu'utiliser son pouvoir de direction.

S'agissant du changement d'horaires, il constitue un simple changement des conditions de travail. Même si cette situation ne lui convient pas, le salarié ne peut la refuser. À défaut, il commet une

faute. Nous ne sommes bien évidemment pas d'accord avec la position des tribunaux car les conséquences du changement d'horaires pour le salarié dépassent la sphère professionnelle pour affecter sa vie personnelle. Tout comme peut l'être d'ailleurs la diminution du montant de sa rémunération. À notre sens, tout ce qui figure au contrat de travail devrait avoir valeur contractuelle.

Et si l'employeur modifie le salaire? Le salaire de base est par principe un élément que l'employeur ne peut modifier seul. Il doit obtenir l'accord du salarié. Ce dernier doit en effet savoir quel salaire il va percevoir. La modification du salaire est donc une véritable modification du contrat de travail. Si le salarié refuse, l'employeur ne peut pas considérer qu'il a commis une faute.

Mais, après avoir modifié les horaires de travail, l'employeur peut-il supprimer la prime de panier des salariés qui, de ce fait, subissent une baisse de salaire? La Cour de cassation est claire: « La diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutives à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail. » L'employeur peut donc l'imposer sans scrupule au salarié. Ce qu'il ne manque pas de faire surtout lorsqu'il cherche à s'en débarrasser. Car, en refusant le nouvel emploi du temps, le salarié commet une faute. Et qui dit faute, dit licenciement disciplinaire, comme l'attestent les faits de l'affaire. Le salarié a en effet fait l'objet de deux mises à pied pour ne pas avoir respecté ses nouveaux horaires avant d'être licencié.

La Cour de cassation juge cependant nécessaire de préciser que la prime de panier était non contractuelle. Il faut donc en déduire que si le contrat de travail avait mentionné expressément cette prime, le changement des horaires entraînant la diminution du salaire constituerait une modification du contrat de travail, et non un simple changement des conditions de travail. Les conséquences du refus du salarié ne sont pas les mêmes (Voir tableau ci-dessous). **E.S.**

	CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL	MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
Éléments du contrat	À valeur non contractuelle (informative): l'adresse de l'établissement d'affectation du travail, les horaires de travail	À valeur contractuelle par nature: le salaire, la qualification, la durée du travail, le secteur géographique du lieu de travail
Vis-à-vis du salarié	Imposé au salarié	Proposé au salarié
Le refus du salarié	Une faute (en principe)	Aucune faute
Conséquences du refus	Licenciement disciplinaire	Licenciement non disciplinaire (pour motif personnel) si l'employeur trouve une cause réelle et sérieuse (autre que le refus)

Transfert d'entreprise

Statut collectif

014 Accord de substitution – Parties à la négociation

En cas de fusion-absorption, tous les syndicats doivent être conviés à la négociation d'un accord de substitution (*Cass. soc. 28 oct. 2015, n° 14-16043, Sté Endel*).

Commentaire : Lorsque deux entreprises fusionnent, la loi prévoit la mise en route de négociations pour adapter le statut collectif. La Cour de cassation le rappelle ici, toutes les organisations syndicales doivent être conviées à négocier: celles de l'entreprise absorbante, comme celles de l'entreprise absorbée.

Point de départ de cette affaire, une fusion entre deux sociétés en 2002 avec processus d'intégration des filiales. En 2004 un accord de substitution relatif à la rémunération est conclu avec les organisations syndicales présentes dans la nouvelle société issue de cette fusion. Début 2005, les salariés des filiales voient leurs contrats transférés,

en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, à la nouvelle société créée. Dans la foulée, la convention collective de la métallurgie se substitue à celle des travaux publics jusqu'alors applicable aux salariés d'une des filiales. L'un d'eux saisit les prud'hommes. Il demande à bénéficier de son ancien statut conventionnel, jugé plus avantageux, lequel prévoit un treizième mois, une prime de salissure, une prime de vacances, etc. Selon ce salarié, le nouvel accord relatif à la rémunération lui est inopposable au motif que le délégué syndical CGT, présent dans la société absorbée, n'a pas été convié aux négociations. Sa demande est rejetée par les juges, qui constatent que l'ensemble des organisations syndicales représentatives a bien participé à la négociation de l'accord. **M.C.**

À noter : Pour éviter tout vide conventionnel, la loi prévoit qu'au terme d'un préavis de 3 mois (durant lequel les négociations doivent démarrer), le ou les accords existants sont maintenus pendant un an. À l'issue de ce délai total de quinze mois, si aucun accord collectif de substitution n'est signé, les salariés ne conservent que les avantages individuels acquis (par exemple, les primes conventionnelles déjà versées).

Maternité, paternité, adoption

Protection de la maternité

015 Licenciement annulé – Réintégration tardive – Connaissance par l'employeur de l'état de grossesse

Lorsqu'une salariée, en application de l'article L. 1225-5 du Code du travail, notifie à l'employeur son état de grossesse, de sorte que le licenciement soit annulé, le juge doit apprécier le caractère tardif de la décision de réintégrer cette salariée au regard de la date de connaissance par l'employeur de cet état (*Cass. soc. 15 déc. 2015, n° 14-10522, Sté Skills action sensation*).

Commentaire : La femme enceinte est en principe protégée contre le licenciement, qu'il intervienne avant ou après la connaissance par l'employeur de cet état de fait. Dans la première hypothèse cependant, la salariée doit avoir envoyé à l'employeur le certificat de grossesse et ce, dans les 15 jours suivant la notification de son licenciement (Art. L. 1225-5 du Code du travail). L'employeur doit alors reconsidérer sa décision et proposer à la salariée de réintégrer son poste ou un poste similaire. Cette dernière ne peut pas véritablement refuser sa réintégration car si elle le fait, elle serait responsable de la rupture de son contrat de travail et ne pourrait prétendre à aucune indemnité.

Qu'en est-il cependant de la situation dans laquelle l'employeur tarde à proposer à la salariée sa réintégration ? Telle est la question à laquelle la Cour de cassation répond dans cette affaire.

En effet, l'employeur a eu l'idée farfelue d'attendre plus d'un mois et demi pour informer la salariée qu'elle pouvait retrouver son poste. Voici les faits : la salariée est licenciée le 20 mai, elle informe l'employeur le 4 juin de son état de grossesse et lui indique qu'elle doit être réintégrée. Elle reçoit la proposition de réintégration le 17 juillet seulement. Un délai d'un mois et demi s'est écoulé entre la

réception du certificat de grossesse et la proposition de réintégration. Entre-temps, elle avait saisi le conseil de prud'hommes pour demander le paiement par l'employeur des indemnités pour licenciement illicite. La Cour de cassation donne raison à la salariée. L'employeur aurait dû sans délai réintégrer la salariée, à défaut le licenciement est nul. Les juges doivent apprécier la tardiveté de la proposition de réintégration.

La période de protection de la femme enceinte commence au jour de la réception par l'employeur du certificat de grossesse et se prolonge quatre semaines après la fin du congé maternité.

Lorsque le licenciement est nul, l'employeur doit verser à la salariée le montant du salaire qu'aurait dû percevoir cette dernière tout au long de la période couverte par la nullité (Art. L. 1225-71 du Code du travail). Par ailleurs, outre les indemnités de rupture, elle a droit à une indemnité au moins égale à six mois de salaire qui répare intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement. Une sanction qui incitera peut-être les employeurs à être plus vigilants. **E.S.**

Discipline à l'entreprise

Mise à pied conservatoire

016 Durée de la mise à pied – Règlement intérieur

Une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que s'il précise sa durée maximale, peu importe que la convention collective de la mutualité applicable au contrat de travail prévoit que la sanction de mise à pied sans traitement peut aller jusqu'à une durée de dix jours ouvrables (*Cass. soc. 7 janv. 2015, n° 13-15630, Association mutuelle des coopérateurs de Romilly-sur-Seine*).

Commentaire : Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus, fixe un certain nombre de règles en matière d'hygiène et de sécurité mais aussi en matière de discipline. Ainsi, dans ce domaine, les clauses du règlement peuvent prévoir la nature et l'échelle des sanctions qu'entend prendre l'employeur dans certaines situations. C'est dans le cadre de ce dispositif qu'une salariée s'est vue notifier une mise à pied prévue par le règlement intérieur. Rien de particulier a priori, sauf que la salariée obtient l'annulation de sa sanction devant la Haute juridiction. Pourquoi ? Pour la simple et bonne raison que la durée maximale de la mise à pied n'avait pas été fixée par le règlement intérieur. La Cour de cassation la considère alors comme illicite, peu importe que la convention collective dont dépend la salariée fixe cette durée. **E.S.**

Licenciement économique

Procédure

017 Absence d'information du salarié des motifs de son licenciement avant son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle – Absence d'information du droit à la priorité de réembauche – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation

professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié, lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement (...), soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation. Lorsque ce document n'est adressé au salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc. 22 sept. 2015, n° 14-16218, Sté Cap-Sud automobiles*).

Commentaire : Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, tout salarié licencié pour motif économique doit se voir proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'objectif étant qu'il retrouve un emploi le plus rapidement possible, grâce à un accompagnement spécifique par Pôle emploi : entretiens, bilans de compétence, validation des acquis de l'expérience, formations, etc. Ce contrat a une durée en principe limitée à 12 mois. Le salarié, qui a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, perçoit 75 % de son salaire journalier de référence durant la période (calculé en fonction du salaire brut). Après proposition du CSP, le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser. S'il accepte, alors son contrat de travail est rompu au moment de son adhésion. On ne parle plus, dans ce cas, de « licenciement économique », mais de rupture « d'un commun accord ». Il n'en demeure pas moins que cette rupture doit être justifiée par l'employeur. Elle doit avoir une cause réelle et sérieuse, que le salarié doit connaître et être en mesure d'apprécier. Question : à quel moment le salarié doit-il en être informé ? Avec quelles conséquences en cas d'information tardive ? C'était tout l'enjeu de cette affaire.

Le contexte. Un vendeur engagé en 2004 par un concessionnaire automobile est « transféré » en 2012 à une société spécialisée dans l'entretien et la réparation de véhicules automobiles. Un mois plus tard, notre salarié est convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique. Au cours de cet entretien, on lui propose un contrat de sécurisation professionnelle, qu'il accepte après quelques jours de réflexion. Puis la société notifie par écrit au salarié les motifs économiques de la rupture de son contrat de travail, ainsi que son droit à une priorité de réembauche. Le salarié décide de saisir les prud'hommes. Il estime que les motifs de son licenciement, comme son droit à la priorité de réembauche, auraient dû lui être communiqués avant la rupture du contrat de travail, actée par son acceptation du CSP. Dit autrement, il aurait dû avoir connaissance des causes de son licenciement avant d'accepter un CSP. Ce raisonnement, logique, est approuvé par la Cour de cassation.

Information sur le motif économique du licenciement. Selon les juges, l'employeur est tenu d'énoncer le motif économique du licenciement, ainsi que le droit à la priorité de réembauche, au plus tard lors de l'acceptation du CSP par le salarié. Ce qui, concrètement, laisse deux possibilités pour la remise de ces informations :
— dans le document écrit d'information sur le dispositif du CSP, remis

obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement ;
— dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation du CSP.

Dans notre affaire, la lettre notifiant le motif économique du licenciement et la priorité de réembauche n'avait été adressée au salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle. La Cour considère cette notification comme hors délai, peu important que le courrier soit parvenu au salarié avant l'expiration du délai de 21 jours dont il bénéficie pour accepter ou refuser le CSP. Le principe est le même pour la priorité de réembauche : ce droit doit être porté à la connaissance du salarié avant toute adhésion au CSP. Le non-respect par l'employeur de ces obligations rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. **M.C.**

Plan de sauvegarde de l'emploi

018 Contestation – CHSCT – Absence de qualité pour agir

Aux termes du troisième alinéa de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, relatif aux délais de contestation et aux voies de recours contre les décisions administratives de validation ou d'homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, « Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4. » Il résulte de ces dispositions que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions (*Cons. État, 21 oct. 2015, n° 386123, syndicat CGT SKF Montigny*).

Commentaire : En 2013, la société SKF, spécialisée dans la fabrication d'équipements industriels, décide de réorganiser ses établissements de Montigny-le-Bretonneux et de Saint-Cyr-sur-Loire. À Saint-Cyr, 93 postes sur 1 205 sont menacés du fait de l'arrêt d'une des activités du site. Des transferts de salariés d'un site à l'autre sont également prévus. Dans ce contexte, des négociations s'engagent sur un projet de licenciement collectif et aboutissent en février 2014 à la signature d'un accord collectif majoritaire par la CFDT, la CFE-CGC et FO. Cet accord, qui fixe le contenu du PSE, est aussitôt validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Île-de-France.

Le syndicat CGT et le CHSCT du site de Montigny, deux salariés et l'union locale CGT de Trappes décident de saisir le tribunal administratif de Versailles pour faire annuler la décision du Direccte. Mais l'action du CHSCT est contestée par l'employeur. Selon lui, le comité n'est pas habilité à saisir le juge pour demander l'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation d'un PSE.

Au motif que le CHSCT ne figure ni sur la liste des destinataires de la décision administrative (article L. 1233-57-4 du Code du travail), ni parmi celles des personnes habilitées à intenter un recours (article L. 1235-7-1 du Code du travail), le tribunal rejette l'action du comité. La cour d'appel de Versailles confirme, puis le Conseil d'État.

Selon les juges administratifs, cette instance n'est pas fondée à agir contre la décision du Direccte, y compris, comme c'était le cas dans cette affaire, lorsque ses droits n'ont pas été respectés au cours de l'élaboration du PSE. Car, en l'espèce, il y avait bien eu absence de consultation régulière du CHSCT. Or une telle irrégularité invalidait nécessairement la décision du Direccte, et, en conséquence, le plan social lui-même.

Double conclusion des juges dans cet arrêt : la décision du Direccte est annulée (donc le plan social aussi), mais la demande du CHSCT est déclarée irrecevable.

Pas d'intérêt à agir du CHSCT ? Tout plan de licenciements, ou presque, constitue un « projet important modifiant les conditions de travail des salariés ». À ce titre, le CHSCT est nécessairement amené à être consulté et à intervenir au cours de la procédure d'élaboration du PSE en application de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

Par ailleurs, le CHSCT a la personnalité civile. Il peut donc agir en justice pour faire respecter ses droits, à condition qu'il ait un « intérêt à agir » dans le litige en cause. Or, précisément dans cette affaire, il s'agissait de contester la régularité de la procédure d'information/consultation du CHSCT, l'employeur ayant omis de consulter les CHSCT de l'un des établissements concernés par l'opération de restructuration. L'intérêt à agir était donc selon nous incontestable. Malgré cette évidence, le Conseil d'État ferme aux représentants du personnel une voie de recours contre les licenciements économiques. Les employeurs sont ainsi un peu plus sécurisés. **M.C.**

Différents modes de rupture

Résiliation judiciaire

019 Salarié protégé – Réintégration tardive – Manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles

Cass. soc. 11 déc. 2015, n° 14-18266, Sté Assoc. Régie de quartier de la Duchère, voir n° 025.

Rupture conventionnelle

020 Rupture conclue pendant une période de protection – Congé maternité et les quatre semaines suivantes – Validité

Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes (*Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149, Sté Sword*).

Commentaire : La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail. Contrairement au licenciement, la rupture n'a pas à être motivée et, contrairement à la démission, elle donne droit aux allocations de chômage. La tendance étant, bien entendu, à la généralisation de ce mode de rupture alternatif, très pratique pour

les employeurs, alors dispensés de la mise en place de la procédure de licenciement.

Il y a quelques mois, la Cour de cassation autorisait la rupture du contrat de travail par ce biais en cas de suspension du contrat. Un salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail peut donc alors signer une rupture conventionnelle (*Cass. soc. 30 sept. 2014, n° 13-16297*).

La question de la rupture lors de la suspension du contrat de travail surgit à nouveau, s'agissant dans cette décision de la signature d'une rupture conventionnelle dans le délai des quatre semaines suivant le congé maternité.

En principe, selon l'article L. 1225-4 du Code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée au cours de son congé maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes sauf en cas de faute grave (non liée à l'état de grossesse) ou de l'impossibilité de maintenir le contrat (pour un motif non lié à l'état de grossesse). Et même dans ce dernier cas, la rupture ne peut prendre effet pendant la période de suspension du contrat.

Ainsi, une salariée, ayant signé une rupture conventionnelle durant la période des quatre semaines suivant son congé, conteste la rupture de son contrat en estimant qu'il s'agit d'un licenciement nul. La nullité du licenciement doit en effet être prononcée lorsque l'employeur ne respecte pas l'article L. 1225-4 du Code du travail.

Mais là, il ne s'agit pas d'un licenciement. Et passant outre la position de la Direction générale du travail (*Circ DGT n° 2009-04, 17 mars 2009*), la Cour de cassation admet qu'une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes. La salariée n'obtient donc pas gain de cause car l'article L. 1225-4 du Code du travail ne s'applique pas à la rupture conventionnelle.

Reste « la fraude et le vice du consentement ». La Cour de cassation précise que le seul recours de l'intéressé pour contester la validité de la rupture conventionnelle est la fraude ou le vice du consentement (erreur, dol, ou violence). Encore faut-il le prouver ! Si la salariée invoque une fraude de l'employeur, elle doit être en mesure de démontrer que ce dernier veut échapper par exemple aux règles du licenciement. Si elle invoque le vice du consentement, elle doit faire valoir que compte tenu de son état de fragilité, la signature pendant son congé ou juste après, dès son retour dans l'entreprise, s'est déroulée de façon trop prématurée et déraisonnée. Dans notre affaire la salariée ne s'est pas aventurée sur ce terrain. **E.S.**

021 Demande d'homologation – Envoi – Délai de rétractation

Il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le premier de ces textes. (*Cass. soc. 14 janv. 2016, n° 14-26220, Assoc. d'aides à domicile aux personnes âgées et aux malades*).

Commentaire : La Cour de cassation tranche ici une question dont on ne pouvait imaginer qu'elle se pose car selon une circulaire de la DGT (n° 2008-11, 22 juillet 2008), la demande doit être envoyée

au plus tôt « dès le lendemain de la fin du délai de rétractation ». Ainsi, l'employeur ne pouvait pas envoyer la demande d'homologation de la rupture conventionnelle le dernier jour du délai de rétractation. **E.S.**

022 Validité – Indemnité spécifique de rupture – Contestation possible

L'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du Code du travail relatif au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture (*Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 13-22134, Sté Aloha glacier*).

Commentaire : La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à cheval entre la démission et le licenciement. Employeur et salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat. Jusqu'ici, de nombreuses contestations de salariés portaient sur la convention elle-même, aboutissant parfois à sa nullité. Mais le vent tourne. Il est désormais possible de contester une seule de ses clauses. Ainsi, dans cette décision de la Cour de cassation, un salarié peut exiger le respect par l'employeur de l'article L. 1237-13 du Code du travail relatif au montant minimal de l'indemnité prévue à la convention de rupture (*Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 13-22134*). Ce montant minimal ne peut être inférieur à l'indemnité qu'il aurait perçue en cas de licenciement. Or, dans cette affaire, la salariée saisit le conseil des prud'hommes, après l'homologation par l'administration de la convention de rupture du contrat de travail, pour que soit revalorisée son indemnité calculée sur une base de 9 mois d'ancienneté au lieu des 14 années passées dans l'entreprise. Un salarié peut donc remettre en cause une disposition de la convention de rupture du contrat de travail sans remettre en cause l'intégralité de la rupture. **E.S.**

Protection des élus et mandatés Bénéficiaires

023 Mandat extérieur à l'entreprise – Transfert d'entreprise - Obligation à la charge du salarié protégé – Preuve

La seule poursuite du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de connaître l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise. Dès lors, il appartient au salarié qui se prévaut d'une telle protection d'établir qu'il a informé le nouvel employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le nouvel employeur en avait connaissance (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-25283, Fondation Léopold Bellan*).

Commentaire : Le salarié nouvellement détenteur d'un mandat extérieur à l'entreprise doit en avertir son employeur. S'il ne le fait

pas, le statut protecteur attaché à ses fonctions ne s'applique pas. Mais, s'il s'exécute, la logique voudrait que l'employeur engage la procédure adéquate : solliciter au préalable l'autorisation de l'inspection du travail ! Or, cette logique doit être nuancée en cas de transfert d'entreprise.

Voici une décision surprenante voire incompréhensible de la Cour de cassation. Cette dernière juge que le salarié, conseiller prud'homme, doit porter à la connaissance du nouvel employeur sa situation de salarié protégé. Ainsi, le conseiller prud'homme, qui avait d'ores et déjà averti son entreprise de l'existence de son mandat, doit refaire la démarche avec le nouvel employeur. S'il s'abstient, et si une procédure de licenciement est engagée par le nouvel employeur, celui-ci peut le licencier sans respecter la procédure liée à ce statut. Le licenciement, dans notre affaire, est ainsi prononcé pour faute grave sans autorisation préalable de l'inspection du travail. Cette décision dispense le nouvel employeur de connaître les dossiers de son entreprise, ce qui est regrettable car *a priori*, la lettre informant l'ancien employeur de la titularisation du salarié en qualité de conseiller prud'homme doit forcément figurer dans un dossier. Et on imagine mal, tant le sujet est sensible dans ces domaines, que l'employeur occulte la question. La solution nous paraît d'autant plus absurde que l'employeur perçoit de l'État une indemnité en contrepartie du maintien du salaire du conseiller prud'homme (voir *RPDS n° 832, p. 285, « Des délais difficiles à respecter pour les conseillers prud'hommes »*).

Le salarié qui veut faire jouer la protection liée à son mandat de conseiller prud'homme doit démontrer qu'il en a informé le nouvel employeur. L'information peut être donnée lors de l'entretien préalable au licenciement, ce qui est logique car, à ce stade de la procédure, l'employeur est censé ne pas avoir pris sa décision définitive de licencier. La démarche du salarié peut aussi être faite au plus tard avant la notification de l'acte de rupture (si aucun entretien n'est prévu). Le salarié doit pouvoir être en mesure de prouver que « le nouvel employeur en avait connaissance ». Quelle preuve avancer ? Le courrier d'information (envoyé en recommandé), ou le formulaire, (si le procédé est mis en place) de la prise d'heures de délégation.

Attention : cette décision pourrait trouver à s'appliquer à tous les mandats extérieurs : Conseiller du salarié, administrateur de caisse de Sécurité sociale, élus locaux... **E.S.**

024 Mandat extérieur à l'entreprise – Renouvellement du mandat – Nécessité d'informer l'employeur

À défaut d'avoir informé l'employeur du renouvellement de son mandat de conseiller prud'homme lors des élections de 2008, au plus tard au moment de la rupture conventionnelle, ou établi que l'employeur avait été avisé par d'autres voies, une salariée ne peut se prévaloir de la protection attachée à son mandat. La demande de nullité de la rupture conventionnelle pour défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail doit donc être rejetée (*Cass. soc. 30 sept. 2015, n° 14-17748, Sté Marloux développement*).

Commentaire : Cette affaire concernait une directrice administrative et financière embauchée en 2003 au sein d'une petite entreprise spécialisée dans l'hébergement social pour personnes âgées. Lors de son recrutement, la candidate indique qu'elle est titulaire d'un mandat prud'homal (collège employeur). Son futur employeur y voit un élément positif et lui demande de conserver son mandat après

embauche pour en faire profiter l'entreprise. Le mandat fait même l'objet d'une clause insérée dans le contrat de travail stipulant que « la société reconnaît avoir été informée par Mme X... de ses fonctions de juge auprès de la juridiction prud'homale de Chalon-sur-Saône et en accepte la poursuite. En outre, Mme X... s'engage à faire connaître sans délai tout changement qui interviendrait dans sa situation ». Lors des élections prud'homales de 2008, le mandat de la salariée est renouvelé. En 2010, elle négocie puis signe avec son employeur une rupture conventionnelle. Cette rupture est ensuite homologuée par la Direccte selon la procédure classique. Problème : du fait de l'existence du mandat, la salariée estime que l'inspecteur du travail aurait dû autoriser la rupture en application de l'article L. 237-15 du Code du travail. Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Le mandat de la salariée ayant été renouvelé sans que la salariée n'en informe l'employeur, cette dernière ne pouvait pas se prévaloir du statut protecteur.

Reste une solution pour le salarié concerné : prouver que l'employeur avait, au moment de la rupture du contrat de travail, connaissance de ses mandats. Cette preuve, il faut le rappeler, peut se faire par tous moyens : autorisations d'absences, notifications administratives, courriers, et, bien sûr, témoignages des collègues et anciens collègues. **M.C.**

Cas de protection

025 Licenciement refusé – Non-rétablissement du salarié dans ses fonctions – Résiliation judiciaire justifiée

Le fait pour l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une inexécution de ses obligations contractuelles rendant impossible la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc. 11 déc. 2015, n° 14-18266, Sté Assoc. Régie de quartier de la Duchère*).

Commentaire : Certains salariés, notamment ceux qui sont détenteurs d'un mandat de représentation dans l'entreprise comme, par exemple, les délégués du personnel, bénéficient d'un statut « protecteur ». Ce statut particulier interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail sans obtenir au préalable une autorisation de l'inspecteur du travail. Si l'administration du travail accepte le licenciement, le salarié « protégé » est licencié conformément aux règles du droit du travail applicable aux salariés lambda. Si, au contraire, l'inspection du travail n'autorise pas le licenciement, l'employeur n'a pas d'autre possibilité que de maintenir le salarié à son poste. Mais voilà, cette règle est parfois malmenée par les employeurs comme en atteste cette affaire soumise à la Cour de cassation

Un employeur veut fermer son atelier de couture. Il propose à la salariée une modification de son contrat de travail pour des raisons d'ordre économique. La salariée refuse cette modification. Elle est convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement. L'employeur demande à l'inspection du travail d'autoriser le licenciement pour motif économique de la salariée, cette dernière étant élue délégué du personnel. L'administration rejette la demande de l'employeur. À ce moment-là, ce dernier aurait dû rétablir la salariée dans ses fonctions. Ce qu'il n'a bien entendu pas pu faire car entre-temps, il a supprimé son poste de travail.

La salariée, restée sans activité, saisit alors le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat

de travail et les indemnités résultant du non-respect de son statut protecteur. La résiliation du contrat aux torts de l'employeur signifie que la salariée rompt son contrat en raison des manquements de son employeur qu'elle considère comme suffisamment graves. La résiliation judiciaire présente la particularité de laisser le salarié en poste dans son entreprise alors que l'instance est en cours. Si, selon les juges, les manquements de l'employeur ne sont pas avérés, la procédure n'a aucun effet sur le contrat de travail qui continue à être exécuté. Si la Cour de cassation reconnaît les manquements, comme c'est le cas dans notre affaire, la rupture du contrat doit être qualifiée de licenciement nul puisque l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement propre aux salariés « protégés ». En effet, « le fait pour l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une inexécution de ses obligations contractuelles rendant impossible la poursuite de son contrat de travail ».

À noter : S'il s'agit d'un salarié non-détenteur d'un mandat de représentation, la rupture s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse. **E.S.**

Durée du travail Mesure du temps de travail

026 Salariés itinérants – Temps de trajet

Lorsque des travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, leurs temps de déplacement quotidien entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client désignés par leur employeur constitue du temps de travail au sens de la directive du 4 novembre 2003 (*CJUE 10 sept. 2015, affaire C-266/14, Sté Tyco*).

Commentaire : L'affaire portée devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) concerne une entreprise espagnole spécialisée dans l'installation et la maintenance de systèmes de sécurité antivols chez les particuliers et dans les entreprises. En 2011, l'employeur décide de fermer les bureaux des techniciens situés en province et de les rattacher au bureau central de Madrid. Ces derniers se retrouvent alors sans lieu de travail fixe. Une application installée sur leur téléphone leur permet de recevoir, la veille de leur journée de travail, une feuille de route répertoriant les différents sites à visiter au cours de la journée ainsi que les horaires des rendez-vous avec les clients. Au matin, les salariés partent de chez eux avec leur véhicule de fonction et se rendent directement chez le premier client. La distance à parcourir est très variable ; parfois plus de 100 kilomètres et jusqu'à 3 heures de trajet selon l'intensité de la circulation.

Comme dans la plupart des entreprises fonctionnant sur ce mode, le temps de déplacement domicile-premier client n'est pas comptabilisé comme du temps de travail. Idem pour le trajet retour, dernier client-domicile. Pas de rémunération, ni de contrepartie. Aux yeux de l'employeur, il s'agit d'un temps de repos. Seuls sont pris en compte les temps d'interventions et les déplacements intermédiaires pour se rendre d'un client à un autre.

Les salariés s'estiment lésés. Ils considèrent que les temps de déplacement domicile – travail sont du temps de travail. Le contentieux est porté devant la CJUE qui leur donne raison. Deux arguments sont retenus :

— les déplacements des techniciens sont l'instrument nécessaire à l'exécution de leurs prestations chez les clients ;
 — ces déplacements sont inhérents à la qualité de travailleur itinérant. En effet, ces salariés sont à la disposition de l'employeur pendant leurs déplacements car ils sont contraints d'être physiquement présents au lieu et à l'horaire décidés par ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin. Ils sont donc pleinement soumis aux instructions de l'employeur, qui peut changer l'ordre des clients ou annuler ou ajouter un rendez-vous. En aucun cas ces salariés ne peuvent disposer librement de leur temps et se consacrer à leurs propres intérêts. Conclusion logique des juges européens : ces temps de déplacement constituent du temps de travail.

Cette jurisprudence de la CJUE est-elle applicable immédiatement ? Une chose est sûre, ces temps de trajet domicile-travail doivent désormais être pris en compte dans le calcul des durées maximales de travail et des durées minimales de repos. Selon nous, ils doivent également donner lieu à rémunération. Mais certains veulent déjà minimiser la portée de cet arrêt, au motif que la directive européenne (sur laquelle est fondée l'arrêt) n'aurait vocation qu'à réglementer le temps de travail lui-même et non la rémunération des travailleurs.

Quoi qu'il en soit, il est impératif que le législateur s'empare de la question. En attendant, les salariés concernés peuvent former un recours contre l'État pour non-conformité du droit français au droit de l'Union européenne. Et obtenir ainsi des dommages et intérêts. **M.C.**

Législation-réglementation

DROIT DU TRAVAIL

Congés payés

Droit à congés

027 Chèques emploi-service universel – Indemnité compensatrice de congés payés – Paiement lors de la prise des congés

Depuis le 1^{er} juin 2015, le salarié payé en chèque CESU et travaillant plus de 32 heures par mois peut recevoir une indemnité compensatrice de congés payés au moment de sa prise de congés. Ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent puisque les congés payés étaient compris dans la rémunération brute à hauteur d'un dixième de la rémunération brute, peu importe le nombre d'heures effectuées (décret n° 2015-326 du 23 mars 2015, JO du 25). **E.S.**

Catégories particulières

Salariés détachés

028 Obligation du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre – Entreprise de prestation de service étrangère – Formalisme à l'embauche – Rémunération des détachés

La déclaration que doit faire le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, lorsque son cocontractant ne lui a pas remis copie de la déclaration de détachement lui incombant, est adressée à l'unité territoriale compétente. La déclaration est rédigée en langue française et doit être justifiée par tout moyen lui conférant date certaine (Art. R. 1263-13 nouveau du Code du travail).

À compter du jour de la réception de l'injonction faite par le donneur d'ordre ou le maître d'œuvre (mentionnée à l'article L. 1262-4-3 du Code du travail), l'employeur détachant des salariés et, le cas échéant, le donneur d'ordre cocontractant de ce dernier, informent dans un délai de sept

jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre transmet aussitôt cette information à l'agent de contrôle auteur du signalement ou informe celui-ci, dès l'expiration du délai imparti, de l'absence de réponse (Art. R. 1263-16 nouveau du Code du travail).

En cas d'absence de régularisation effective de la situation par l'employeur, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de service, est tenu solidairement avec celui-ci au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché ainsi que, lorsque ce salarié relève d'un régime français de sécurité sociale, des cotisations et contributions sociales afférentes dues aux organismes chargés de leur recouvrement (Art. R. 1263-17 nouveau du Code du travail).

L'agent de contrôle auteur du signalement informe par écrit les salariés concernés qu'à défaut de paiement de leurs rémunérations par l'employeur, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues (Art. R. 1263-18 nouveau du Code du travail). (Décret n° 2016-27 du 19 janv. 2016, art. 1 et 2)

Commentaire : Les entreprises dont le siège social est à l'étranger peuvent détacher temporairement leurs salariés en France. Les règles du détachement de travailleurs s'appliquent dans certains cas, notamment : s'il y a mobilité entre entreprises d'un même groupe, mise à disposition de salariés, exécution d'une prestation de services.

L'employeur d'origine (l'entreprise étrangère) doit en principe respecter un certain nombre de formalités liées à l'embauche et appliquer aux salariés détachés certaines dispositions du Code du travail en matière de rémunération, par exemple.

Mais trop souvent les employeurs se soustraient à leurs obligations bafouant ainsi les droits les plus élémentaires des salariés détachés. Un effort devait donc être fait par le gouvernement pour sécuriser la situation de ces travailleurs. C'est ce que propose le décret du 19 janvier 2016.

L'entreprise de prestation de services (souvent la société étrangère), employeur d'origine du salarié détaché est assujettie à des obligations liées à l'embauche. Elle doit faire parvenir la copie de « déclaration préalable de détachement » au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre ainsi que la copie du document nommant le représentant en France de l'employeur. L'original de la déclaration étant en parallèle envoyé à l'inspection de travail du lieu où débute la prestation (en France) (Art. L. 1262-4-1 du Code du travail).

Le décret du 19 janvier 2016 va plus loin en ce qu'il impose au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre de procéder à cette formalité en envoyant une déclaration spécifique à « l'unité territoriale compétente », si la société prestataire ne l'a pas fait. Cette déclaration doit parvenir à l'administration dans les 48 heures suivant le début du détachement du salarié. La déclaration doit obligatoirement être rédigée en français, et contenir les éléments permettant d'identifier précisément tous les acteurs (Art. R. 1263-13 et R. 1263-14 du Code du travail) : donneur d'ordre, maître d'ouvrage, société prestataire, lieux d'exécution du travail, les salariés détachés.

Si le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage ne s'assure pas de la bonne réception par l'inspection de travail de la déclaration préalable de détachement, il s'expose à une sanction administrative dont le montant est au plus de 2000 euros par salarié détaché, ou 4000 euros en cas de réitération dans le délai de un an. L'amende peut atteindre 500000 euros au maximum (Art. L. 1264-2 et L. 1264-3 du Code du travail).

Il est regrettable cependant que cette amende administrative remplace l'amende pénale (de 450 euros) (Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015 qui supprime l'amende pénale), alors qu'un cumul des deux sanctions pouvait très bien s'envisager pour un effet plus dissuasif.

Parfois, pour ne pas dire souvent, l'entreprise prestataire ne rémunère pas suffisamment les salariés qu'elle détache. Jusqu'à présent, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage ne se sentait pas concerné par la situation. Mais les choses changent.

Le décret du 19 janvier instaure une obligation pour le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage de s'assurer du bon paiement des salaires. Si, à l'occasion d'un contrôle, l'inspection de travail découvre que les salariés sont payés en dessous du minimum légal ou conventionnel, elle informe le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage de ces irrégularités. L'un ou l'autre doit alors exiger de l'employeur d'origine qu'il rémunère les salariés détachés au salaire minimum.

Ce dernier a 7 jours pour faire cesser cette situation. S'il ne régularise pas, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu, solidairement avec l'employeur (d'origine), au paiement des salaires et indemnités dus à chaque salarié détaché. Une porte de sortie cependant : il peut s'exonérer de cette obligation s'il dénonce le contrat de prestation de service. Quel dommage !

L'agent de contrôle de l'inspection du travail informe expressément les salariés qu'en cas de non-paiement de leurs salaires par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes pour recouvrer leur rémunération et autres indemnités.

À noter : Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions concernant les salariés détachés (Art. L. 1265-1 du Code du travail issu de la loi n° 2014-790 du 10 juil. 2014, art. 9). Le syndicat n'a pas besoin de se munir d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée et y mettre un terme à tout moment. C'est l'action de substitution du syndicat.

Pour en savoir plus : Voir *Droit du travail à l'usage des salariés* (tome II), fiche 2.2.3 p. 122.

DIVERS Justice et tribunaux Aide juridictionnelle

029 Conditions d'attribution – Plafond de ressources – Revalorisation

L'aide juridictionnelle permet une prise en charge par l'État des honoraires d'avocats et frais de justice. Elle peut être utilisée pour engager une procédure, se défendre, ou faire exécuter une décision du juge. Mais attention, les conditions d'attribution sont particulièrement restrictives. Le niveau de l'aide accordée dépend du montant des ressources du demandeur et du nombre de personnes à sa charge (*décret n° 2016-11 du 12 janvier 2016*).

Nature de l'aide juridictionnelle	Part contributive de l'État (en%)	RESSOURCES MENSUELLES DU BÉNÉFICIAIRE POUR 2016				
		Personne seule	Avec 1 pers. à charge	Avec 2 pers. à charge	Avec 3 pers. à charge	Pers. à charge sup.
Aide totale	100	< ou = à 1000 €	< ou = à 1 180 €	< ou = à 1 360 €	< ou = 1 474 €	+ 114 €
Aide partielle	55	Entre 1001 et 1 182 €	Entre 1 181 et 1 362 €	Entre 1 361 et 1 542 €	Entre 1 475 et 1 656 €	+ 114 €
Aide partielle	25	Entre 1 183 et 1 500 €	Entre 1 363 et 1 680 €	Entre 1 543 et 1 860 €	Entre 1 657 et 1 974 €	+ 114 €
Aucune aide	0	> à 1 500 €	> à 1 680 €	> à 1 860 €	> à 1 974 €	+ 114 €

- Les ressources à déclarer sont en principe celles de 2015. Mais si la situation financière du demandeur a changé, par exemple à la suite d'un licenciement ou d'un divorce, ce sont ses ressources actuelles qui sont prises en compte.
- Il faut ajouter aux ressources du demandeur celles des personnes vivant avec lui (salaires des enfants, du concubin, pension d'un parent...).
- Il est également tenu compte de la valeur des biens mobiliers (actions, obligations, capitaux...) et des biens immobiliers (maison, terrain...) dont le demandeur est éventuellement propriétaire.
- Sont considérés à charge, s'ils vivent habituellement au foyer du demandeur : l'époux, le concubin ou le partenaire de Pacs dépourvu de ressources personnelles ; les enfants mineurs au 1^{er} janvier de l'année en cours ou de moins de 25 ans s'ils sont étudiants ou invalides ; les ascendants dont les ressources ne dépassent pas le montant de l'Aspa.

L'apprentissage (2^e partie) Statut des apprentis et fin du contrat

Par Carmen AHUMADA

→ **Sachez-le vite**

L'apprenti reçoit un salaire proportionnel au Smic. Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où ils ne sont pas contraires à ceux qui sont liés à leur situation de jeune en formation. L'employeur est tenu de laisser l'intéressé suivre des cours théoriques dans un centre de formation des apprentis. La durée de ces cours est de 400 heures au minimum par an. Ces heures sont payées comme temps de travail. Au terme de son contrat, l'apprenti doit passer un examen conduisant à un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel du second degré ou un ou plusieurs titres d'ingénieur ou titres homologués. Un mois avant cet examen, l'apprenti a droit à un congé de cinq jours qui ne peut pas s'imputer sur sa durée des congés annuels ni sur la durée des cours.

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

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

À l'issue du contrat, l'apprenti peut être soit embauché, soit conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec l'employeur afin d'obtenir une qualification supérieure ou différente, soit quitter l'entreprise. Dans ce cas, sous certaines conditions, l'intéressé a droit aux allocations de chômage. Le présent article analyse les droits et obligations de l'apprenti. Il fait suite à notre précédent dossier sur la formation et l'exécution du contrat d'apprentissage, publié dans notre numéro 846 d'octobre 2015, p. 349.

Plan

1 Les droits des apprentis (p. 86)

A - Conditions de travail (p. 86)

- a) Visite médicale (p. 86)
- b) Durée du travail (p. 86)
- c) Repos hebdomadaire et jours fériés (p. 86)
- d) Travail de nuit (p. 87)
- e) Travail dangereux (p. 87)
- f) En cas de situation dangereuse pour l'apprenti (p. 88)
- g) Congés (p. 88)
- h) Droit syndical (p. 88)

B - La carte d'étudiant des métiers (p. 89)

C - Protection sociale (p. 89)

D - Droit à la retraite (p. 89)

E - Rémunération (p. 90)

- a) Montant (p. 90)
- b) Cas de prolongation ou de réduction de l'apprentissage (p. 91)
- c) Imposition du salaire de l'apprenti (p. 91)

2 Fin du contrat ou de la période d'apprentissage (p. 91)

A - Résiliation anticipée (p. 91)

- a) Accord exprès des parties (p. 92)
- b) Faute grave et inaptitude de l'apprenti (p. 93)
- c) Autres cas de résiliation (p. 93)
- d) Intervention obligatoire du juge (p. 94)

B - Apprentis sans employeur (p. 95)

C - Période d'essai chez un nouvel employeur (p. 95)

3 À l'issue du contrat (p. 95)

A - Compléter la formation (p. 95)

B - Embauche du salarié (p. 96)

Encadrés:

Non-prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (p. 88)
Exonération de charges sociales et fiscales (p. 90)
Aide de l'État à l'embauche (p. 92)
Apprentissage dans le secteur public (p. 94)

Tableau:

Salaire minimum des apprentis en pourcentage du Smic (p. 90)

1 Les droits des apprentis

A - Conditions de travail

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

Les apprentis ne peuvent pas être exclus par une disposition générale du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. C'est à juste titre que les juges du fond ont alloué à un salarié lié par contrat d'apprentissage d'une durée de deux ans une prime de vacances, des indemnités de transport et une prime de treizième mois. En effet, ces avantages étaient accordés à l'ensemble des salariés et n'étaient pas contraires à des dispositions qui sont liées à sa situation de jeune en première formation ⁽¹⁾. Les seules dispositions dont les apprentis ne peuvent réclamer le bénéfice sont celles qui s'avèrent incompatibles avec leur situation de jeune en première formation et celles qui réservent spécifiquement un avantage déterminé à une catégorie particulière des salariés pour lesquels les apprentis ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution ⁽²⁾. En conséquence, ils doivent bénéficier des primes de panier dès lors qu'elles sont dues à l'ensemble des salariés ⁽³⁾. Il en est de même s'agissant de la garantie de salaire au titre des arrêts maladie ou accidents du travail ⁽⁴⁾.

Des employeurs ne peuvent pas invoquer une disposition relative à la détermination des effectifs de l'entreprise ⁽⁵⁾ pour s'opposer aux droits des apprentis. Cette neutralisation comp-

table vise surtout à restreindre la mise en place des délégués du personnel et non à remettre en cause le statut de l'apprenti.

a) Visite médicale

Comme tous les autres salariés, l'apprenti doit passer, au plus tard dans les deux mois de son embauche, une visite médicale afin de valider son aptitude à son poste de travail ⁽⁶⁾.

Cependant, cet examen médical doit être réalisé avant l'embauche, si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, s'il est handicapé, s'il est exposé à un environnement dangereux (amiante, plomb, vibrations, rayonnements ionisants...) ou s'il s'agit d'une femme enceinte ⁽⁷⁾.

b) Durée du travail

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

La durée du travail hebdomadaire «normale» est de 35 heures, sur lesquelles doivent être imputées les heures de cours en centre de formation ⁽⁸⁾.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés ni à un travail effectif excédant huit heures par jour, ni à l'un excédant la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures par l'article L. 3121-10 du Code du travail. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux 35 heures peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

Rappelons que les apprentis sont tenus de suivre la durée de formation en centre même si celle-ci excède la durée collective du travail applicable dans l'entreprise. Ces heures excédentaires correspondent à du temps de tra-

vail effectif et doivent être considérées comme telles ⁽⁹⁾.

Aucune période de travail effective ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes de moins de 18 ans, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, ces jeunes bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives ⁽¹⁰⁾.

La durée minimale de repos quotidien des apprentis âgés de 16 à 18 ans est de 12 heures consécutives. Elle est de 14 heures pour les apprentis âgés de moins de 16 ans.

c) Repos hebdomadaire et jours fériés

Les apprentis âgés de moins de 18 ans ont droit à deux jours de repos consécutifs. Cependant, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir des modalités différentes pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire sous réserve qu'ils bénéficient d'un repos minimum de 36 heures consécutives ⁽¹¹⁾.

Le travail du dimanche et des jours fériés est désormais autorisé pour les apprentis majeurs. Les apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent toujours pas être tenus de travailler le dimanche et les jours fériés ⁽¹²⁾.

Dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret, l'apprenti mineur peut travailler le dimanche ou les jours fériés dans les conditions définies par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition

(1) Cass. soc. 25 nov. 1998, n° 96-43336, société Socomec.

(2)(0) Cass. soc. 12 juill. 1999, n° 97-43400, Sté Interfit, Dr. Ouv. 2000, p. 23 note de A. De Senga.

(3)() Cass. soc. 28 juin 2000, n° 98-43873, Hersand c/ Robineau.

(4)() Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-45322.

(5)(0) Art. L. 1111-3 du Code du travail.

(6) Art. R. 6222-40-1 du Code du travail.

(7) Art. R. 4624-10 et R. 4624-18 du Code du travail

(8) Art. L. 6222-24 et L. 6222-25 du Code du travail.

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

(10) Art. L. 3162-3 du Code du travail.

(11)() Art. L. 3164-2 et R. 3135-5 du Code du travail.

(12) Art. L. 3164-5 et 3164-6, L. 3164-8. du Code du travail.

que l'intéressé bénéficie des dispositions relatives au repos hebdomadaire. La liste de ces secteurs a été fixée par le décret n° 2006-43 du 13 janvier 2006 ⁽¹³⁾ : l'hôtellerie; la restauration; les traiteurs et organisateurs de réception; les cafés, tabacs et débits de boisson; la boulangerie; la pâtisserie; la boucherie; la charcuterie; la fromagerie-crémèrie, la poissonnerie; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries; les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail. À cette énumération s'ajoute le secteur des spectacles pour l'emploi des jeunes de moins de 18 ans les jours fériés ⁽¹⁴⁾.

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

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

d) Travail de nuit

Les apprentis de l'un ou l'autre sexe de moins de 18 ans ne peuvent être employés entre 22 heures et 6 heures du matin (ou de 20 heures à 6 heures pour les apprentis âgés de moins de 16 ans). Toutefois, des dérogations d'une durée maximale de un an renouvelable peuvent être demandées, auprès de l'inspecteur du travail, dans les secteurs limitativement énumérés par le Code du travail ⁽¹⁵⁾. Il s'agit des secteurs suivants: la boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles et les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

(13) Art. R. 3164-1 (le repos hebdomadaire) et R. 3164-2 (les jours fériés) du Code du travail.

(14) Décret n° 2008-889 du sept. 2008, JO du 4 sept.

(15) Art. L. 3163-1 et L. 6222-26 du Code du travail.

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

Dans les secteurs de la boulangerie et de la pâtisserie, il peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures du matin pour permettre aux apprentis de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisserie ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

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

L'inspecteur du travail doit apprécier si le travail de nuit de ces apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité. À défaut de réponse dans un délai de un mois suivant le dépôt de la demande de dérogation, l'autorisation est réputée accordée ⁽¹⁶⁾.

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

e) Travail dangereux

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé et sa sécurité ⁽¹⁷⁾. Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur.

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

Cette déclaration, qui doit être renouvelée tous les trois ans, doit préciser

(16) Art. L. 3163-2, L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-5 du Code du travail

(17) Art. L. 6222-30 et R. 6227-5 du Code du travail.

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

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

En revanche, si les modifications concernent uniquement les lieux de formation et les informations relatives au personnel d'encadrement, l'employeur doit désormais seulement tenir ses informations à la disposition de l'inspecteur du travail ⁽¹⁸⁾.

Avant d'envoyer la déclaration de dérogation, l'employeur doit au préalable avoir procédé à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs et avoir intégré à cette évaluation un volet spécifique aux risques existants pour les jeunes liés à leur travail. À la suite de cette évaluation, il doit mettre en œuvre les actions de prévention. Il doit informer les jeunes sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, et leur dispenser la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle était adaptée à leur âge, leur niveau de formation et leur expérience professionnelle. L'employeur doit assurer l'encadrement des jeunes en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux. Il doit, en outre, obtenir, pour chaque jeune en formation, un avis médical d'aptitude ⁽¹⁹⁾.

(18) Art. R. 4135-41 du code du travail modifié par le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015, JO du 19 avril.

(19) Art. R. 4153-40 du Code du travail modifié par le décret n° 2015-443 précité.

f) En cas de situation dangereuse pour l'apprenti

Lorsque les conditions d'exécution du contrat ou de la période d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat ou de la période d'apprentissage et en prononce en même temps la suspension avec maintien de la rémunération ⁽²⁰⁾.

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

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

Cette procédure d'urgence peut être

(20) Art. L. 6225-4 à L. 6225-7, R. 6225-1 à R. 6225-3 et R. 6225-9 du Code du travail.

enclenchée, quel que soit l'auteur des actes à l'origine du danger (l'employeur, le maître d'apprentissage, les autres salariés de l'entreprise, les personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec le jeune) ⁽²¹⁾.

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

En cas de refus de la poursuite du contrat, le contrat est rompu de plein droit à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur doit verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage. De plus, le CFA doit permettre au jeune de suivre provisoirement la formation et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

g) Congés

Les apprentis ont droit aux congés payés comme l'ensemble des salariés, c'est-à-dire deux jours et demi ouvrables

(21) Circ. DGEFP n° 2002-37 du 19 juill. 2002, Bull. off. trav. n° 2002/16 du 5 sept.

par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

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

Par ailleurs, outre le congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour préparer l'examen, les apprentis ont également le droit de se présenter aux examens de leur choix. Ils bénéficient, pour cela, des dispositions légales concernant le congé pour examen (congé rémunéré de 24 heures par an). Toutefois, aucune condition d'ancienneté dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise ne lui est opposable ⁽²²⁾.

h) Droit syndical

Les apprentis ont toute liberté d'adhérer au syndicat de leur choix. De plus, ils peuvent demander à leur employeur un congé de formation économique, sociale et syndicale ou un congé cadre jeunesse ⁽²³⁾.

(22) Art. R. 6222-41 du Code du travail.

(23) Art. L. 3142-7 et L. 3142-43 du Code du travail.

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

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

d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Rappelons que l'exclusion des apprentis du calcul des effectifs a été confirmée par le Conseil constitutionnel ⁽¹⁾. Statuant ensuite, le tribunal d'instance de Marseille a cependant considéré que cette exclusion n'était pas conforme au droit de l'Union ⁽²⁾.

Saisie d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne a déclaré l'article L. 1111-3 du Code du travail incompatible avec l'article 27 de la Charte des droits fondamen-

taux relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Néanmoins, ce dernier ne pouvait pas être invoqué dans un litige entre particuliers. En conséquence, l'article L. 1111-3 continue de s'appliquer ⁽³⁾. La Cour de cassation a confirmé cette décision dans un arrêt du 9 juillet 2014 ⁽⁴⁾.

Précisons que les apprentis participent aux élections professionnelles (délégués du personnel et comité d'entreprise) s'ils remplissent les conditions d'ancienneté.

(1) Cons. const. 29 avril 2011, n° 2011-122, QPC.

(2) TI Marseille 7 juill. 2011, n° 11-10-002408.

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

(4) Cass. soc 9 juill. 2014 n° 11-21.609, Assoc. de médiation sociale / UL des syndicats CGT.

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

B - La carte d'étudiant des métiers

Une carte portant la mention : « Étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les 30 jours qui suivent son inscription ⁽²⁴⁾. Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Par exemple, cette carte permettra 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, renouvelée chaque année, doit être rendue au centre de formation, en cas de rupture du contrat d'apprentissage.

C - Protection sociale

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

Les apprentis bénéficient aussi de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles au même titre que les autres salariés y

(24) Art. L. 6222-36-1 et D. 6222-42 à D. 6222-44 du Code du travail.

compris pendant les temps de formation ⁽²⁵⁾. À l'issue du contrat d'apprentissage, ils peuvent bénéficier du maintien des droits de la complémentaire santé et de la prévoyance souscrite par l'employeur, à condition d'avoir travaillé pendant six mois ⁽²⁶⁾.

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

- les apprentis dont le contrat à durée déterminée ou de mission est conclu pour une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit de la souscription d'une couverture individuelle portant sur le même type de garanties ;
- les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, sans condition particulière ;
- les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de la rémunération brute.

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

L'apprentissage ouvre droit aux prestations familiales jusqu'à l'âge de 20 ans, dès lors que leur rémunération ne dépasse pas 55% du Smic mensuel y compris les avantages en nature en vigueur au premier jour du mois ⁽²⁷⁾. Ils peuvent également bénéficier d'une allocation de logement s'ils occupent un logement indépendant de celui de leurs parents et s'ils remplissent les conditions de durée du travail requises.

Enfin, après quatre mois ou plus d'activité, le titulaire d'un contrat d'ap-

(25) Art. L. 6222-32 du Code du travail.

(26) Lettre-circ. Accoss n° 2011-0000036 du 24 mars 2011.

(27) Art. L. 512-3 et R. 512-2 du Code de la Sécurité sociale.

prentissage a la possibilité de s'ouvrir des droits à « l'allocation d'aide au retour à l'emploi » de l'assurance chômage. Cependant, en cas de départ volontaire, l'admission au bénéfice des allocations de chômage est subordonnée à une décision favorable de la commission paritaire de Pôle emploi.

D - Droit à la retraite

Les apprentis relèvent aussi du régime vieillesse de la Sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire. Les trimestres d'assurance de retraite de base sont, depuis la publication de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, assis sur l'intégralité de la rémunération versée à l'apprenti ⁽²⁸⁾.

Pour le calcul des droits à l'assurance vieillesse ouverts au titre de la période d'apprentissage, le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat est déterminé dans les conditions suivantes ⁽²⁹⁾ :

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

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

Ces dispositions sont applicables pour toutes les périodes d'apprentissage accomplies à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les assurés ayant accompli des périodes d'apprentissage entre le 1^{er} juillet

(28) Loi n° 2014-40 du 20 janv. 2014, JO du 21 janv.

(29) Art. D. 373-3 du Code de la Sécurité sociale.

1972 et le 31 décembre 2013 inclus ont la possibilité de racheter ces périodes à des tarifs préférentiels ⁽³⁰⁾.

D - Rémunération

a) Montant

Le salaire prévu au contrat ou à la période d'apprentissage ne peut pas être inférieur à celui fixé par la convention collective ou par la loi. Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation effectué. Ce salaire est fixé pour chaque année d'apprentissage par décret ⁽³¹⁾.

Les apprentis sont exonérés de la contribution sociale généralisée.

Lorsque, en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant du salaire est majoré à compter du premier jour du mois suivant

⁽³⁰⁾ Art. L. 351-14-1, IV et D. 351-14-3 du Code de la Sécurité sociale.

⁽³¹⁾ Art. L. 6222-27 à L. 6222-29 et Circ. DGEFP n° 2007-04 du 24 janv. 2007.

SALAIRE MINIMUM DES APPRENTIS EN POURCENTAGE DU SMIC			
	MOINS DE 18 ANS	ENTRE 18 ET 20 ANS INCLUS	21 ANS ET PLUS
1^{RE} ANNÉE	25% du Smic	41% du Smic	53% du Smic (a)
2^E ANNÉE	37% du Smic	49% du Smic	61% du Smic (a)
3^E ANNÉE	53% du Smic	65% du Smic	78% du Smic (a)

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

l'anniversaire. Par exemple, si un jeune a 21 ans le douze juin, la majoration de son salaire en fonction de l'âge sera effective à compter du 1er juillet ⁽³²⁾. Les années du contrat exécutées par l'apprenti avant qu'il atteigne 18 ans ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul des rémunérations.

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

Si la rémunération est fixée en pourcentage du Smic, l'apprenti doit bénéficier des augmentations du Smic dès

qu'elles interviennent ⁽³³⁾. Les conventions collectives peuvent prévoir des salaires supérieurs au minimum légal. Tel est le cas notamment de la coiffure, de la métallurgie, du bâtiment, de la poissonnerie et de l'imprimerie.

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

Ils ont aussi droit aux avantages conventionnels ou résultant d'usage ou d'engagement unilatéral de l'employeur qui prévoient le maintien du salaire en cas de maladie ⁽³⁴⁾, le paiement des diverses indemnités et primes sans que celles-ci s'imputent sur la rémunération minimum: prime de vacances, de fin d'année, de travail, de 13^e mois, de transport, de panier ⁽³⁵⁾, la prise en charge par l'employeur du transport domicile-travail. De même, ils bénéficient de la participation ⁽³⁶⁾ et des dispositions d'un accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés ⁽³⁷⁾.

Ces primes ou indemnités ne doivent pas être proratisées en fonction du temps passés en CFA. Il a été jugé que le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire du travail. Il s'ensuit que le temps de travail effectif d'un apprenti comprend le temps travaillé en entreprise et le temps passé en

⁽³³⁾ Cass. soc. 12 mars 1987, n° 85-43344, Société ID Cuisine.

⁽³⁴⁾ Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-45322, M. X... c/M. Y...

⁽³⁵⁾ Cass. soc. 28 juin 2000, n° 98-43873, Sté Entreprise Hersand.

⁽³⁶⁾ Circ. Intermin. du 14 sept. 2005 relative à l'épargne salariale.

⁽³⁷⁾ Cass. soc. 27 juin 2000, n° 98-11909, Régie nationale des usines Renault.

➔ Exonération de charges sociales et fiscales

Quelles que soient la taille et la nature de l'entreprise, l'embauche d'un apprenti donne droit à une exonération partielle ou totale de cotisations de Sécurité sociale dès lors que le contrat est régulièrement enregistré.

Les entreprises occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis, et les artisans inscrits au répertoire des métiers sont exonérés de la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle (y compris de la CSG et de la CRDS et de la contribution solidarité autonomie), à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ces cotisations sont prises en charge par la Sécurité sociale et par le fonds solidarité vieillesse.

Les employeurs autres que ceux mentionnés ci-dessus sont uniquement exonérés des cotisations patronales de Sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle ⁽¹⁾.

Précisons que les cotisations qui restent dues se calculent sur une base forfaitaire égale au salaire minimum applicable aux apprentis, diminués de 11 points ⁽²⁾. Ce calcul s'effectue indépendamment de la rémunération réelle versée à l'intéressé et de l'horaire du travail auquel il est soumis.

L'exonération des cotisations prend fin à l'échéance du contrat ou de la période d'apprentissage ⁽³⁾

⁽¹⁾ Art. L. 6243-2 du Code du travail.

⁽²⁾ Art. D. 6243-5 du Code du travail.

⁽³⁾ Art. 78 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, JO du 3.

formation ⁽³⁸⁾ Toutes les conséquences qui y sont attachées doivent en être tirées, notamment en matière de rémunération. En l'espèce, l'employeur avait payé à l'apprenti les primes d'intéressement et de transport sur la base du seul temps passé en entreprise sous prétexte que pendant le temps de formation le jeune n'était pas à sa disposition.

b) Cas de prolongation ou de réduction de l'apprentissage

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

En cas de prolongation du contrat d'apprentissage pour échec à l'examen ou dérogation au début du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant la prolongation ⁽³⁹⁾. En cas de handicap, le salaire pendant l'année supplémentaire est celui de la dernière année majoré de quinze points ⁽⁴⁰⁾.

L'apprentissage est réduit d'un an si

⁽³⁸⁾ Cass. soc. 6 avril 2004, n° 02-40912, Sté Maubege construction automobile.

⁽³⁹⁾ Art. D. 6222-28 du Code du travail.

⁽⁴⁰⁾ Art. R. 6222-54 du Code du travail.

l'apprenti a déjà, pendant un an, bénéficié d'un enseignement technologique ou d'un contrat de professionnalisation, ou s'il a déjà effectué un stage de formation professionnelle agréé, ou s'il est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer. Dans ce cas, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ⁽⁴¹⁾.

En cas d'apprentissage réduit d'un an parce que le jeune a déjà un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel ou un titre homologué (acquis par la voie scolaire, de l'apprentissage ou de la formation professionnelle) et qu'il désire préparer un diplôme de même niveau et en rapport direct avec le précédent, une majoration de 15 points est accordée par rapport à la dernière année de la durée normale de formation.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si l'application

⁽⁴¹⁾ Art. R. 6222-18 du Code du travail.

de la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable ⁽⁴²⁾.

Par exemple, un jeune de plus de 18 ans ayant exécuté un contrat d'apprentissage en deux ans bénéficiera, chez le même employeur, en cas de conclusion d'un nouveau contrat, d'une rémunération minimale de 49% du Smic. Si, au cours de ce nouveau contrat, il atteint l'âge de 21 ans, il devra bénéficier d'une rémunération minimale de 53% du Smic (pourcentage applicable aux apprentis de 21 ans et plus en 1^{re} année de contrat, plus favorable que le pourcentage applicable aux apprentis de plus de 18 ans en 2^e année de contrat (Cf. tableau ci-dessus).

c) Imposition du salaire de l'apprenti

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu pour leur fraction n'excédant pas le montant annuel du salaire minimum de croissance (Smic) et ce, depuis l'imposition sur les revenus de 2005 ⁽⁴³⁾.

⁽⁴²⁾ Art. D. 6222-31 du Code du travail.

⁽⁴³⁾ Art. 81 bis du Code général des impôts.

2 Fin du contrat ou de la période d'apprentissage

A - Résiliation anticipée

En vertu de l'article L. 6222-18 du Code du travail modifié par la loi par la loi relative au dialogue social et à l'emploi, le contrat d'apprentissage peut être résilié unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti (ou le représentant légal de ce dernier) « jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti » ⁽⁴⁴⁾, que le contrat soit ou non déjà enregistré à cette date ⁽⁴⁵⁾. Sauf accord plus favorable, aucune indemnité n'est alors due. Une seule formalité est exigée: il faut constater la résiliation

⁽⁴⁴⁾ Loi n° 2015-994 précitée, art. 53.

⁽⁴⁵⁾ Cass. soc. 30 sept. 2009, n° 08-40362, EURL Société Latour.

par écrit et la notifier au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable de l'établissement et à l'organisme ayant enregistré le contrat qui la transmet sans délai à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente. Dans une affaire, l'imprimé habituel destiné à constater l'accord des parties sur la rupture était signé seulement par l'employeur. La Cour de cassation a précisé que peu importait la déclaration orale de l'apprenti ou de ses représentants; le document écrit était indispensable et, en l'espèce, faute des signatures exigées par la loi, il n'était pas conforme. La rupture du contrat

était abusive ⁽⁴⁶⁾. En effet, lorsque la résiliation du contrat intervient sur accord exprès des parties, elle doit être constatée par écrit et signée par l'employeur, par l'apprenti, ainsi que, s'il est mineur, par son représentant légal ⁽⁴⁷⁾.

En principe, la résiliation unilatérale du contrat pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire du contrat. En revanche, en cas de comportement fautif de l'employeur, la résiliation anticipée pendant cette période lui est imputable. Il en a été jugé ainsi dans une af-

⁽⁴⁶⁾ Cass. soc. 5 fév. 1992 n° 88-44370.

⁽⁴⁷⁾ Cass. soc. 1^{er} fév. 2005, 03-40605, Société Faro.

► Aide de l'État à l'embauche

De nouvelles aides sont accordées aux employeurs recrutant des apprentis à compter du 1^{er} janvier 2014. L'une, sous forme de primes, concerne les entreprises de moins de 11 salariés. L'autre, sous forme d'aide au recrutement, s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés.

La prime à l'apprentissage

Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés ouvrent droit à une prime versée par la région à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 euros par année de formation, ainsi que les modalités d'attribution. Ce montant est fonction de la durée effective du contrat ou de la période d'apprentissage, sauf dans le cas où l'apprenti met fin au contrat de façon anticipée en raison de l'obtention du diplôme ou titre préparé. La prime est versée par la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu du travail de l'apprenti ⁽¹⁾.

L'aide au recrutement

La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés ouvre droit, à l'issue de la période de 45 premiers jours de formation pratique en entreprise de l'apprenti, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 euros.

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise doit remplir l'une des conditions suivantes :

— elle ne doit pas, à la date de conclusion du contrat d'apprentissage, avoir employé d'ap-

prentis depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente ;

— si elle emploie déjà, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, un ou plusieurs apprentis, elle ne peut bénéficier de cette aide que si le recrutement d'un nouvel apprenti porte le nombre de ceux-ci au-delà de celui recensé au 1^{er} janvier de l'année en cours.

La région et la collectivité territoriale de Corse déterminent les modalités de versement ⁽²⁾.

L'aide «TPE jeune apprenti»

Les employeurs occupant moins de onze salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour le recrutement en contrat d'apprentissage, à compter du 1^{er} juin 2015, de toute personne âgée de moins de dix-huit ans à la date de la conclusion du contrat. L'aide forfaitaire est attribuée dans la limite des douze premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 euros par période de trois mois. Au total, l'employeur peut obtenir une aide de 4 400 euros. Elle est versée à l'échéance de chaque période de trois mois glissants suivant la date de début du contrat d'apprentissage, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. En cas d'interruption du contrat au cours d'une des périodes de trois mois, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur. Le versement de l'aide est subordonné à l'enregistrement du contrat.

L'aide «TPE jeune apprenti» est cumulable avec les autres aides existantes ⁽³⁾.

(1) Art. L. 6243-1 et R. 6243-1 et suiv. du Code du travail.

(2) Art. L. 6243-1-1 du Code du travail.

(3) Décret n° 2015-773 du 29 juin, JO du 30.

faire où le maître d'apprentissage avait exercé des violences sur l'apprenti. Les juges ont décidé que l'employeur avait commis une faute ayant entraîné la rupture à ses torts ⁽⁴⁸⁾.

La période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être librement résilié ne peut pas être invoquée par un nouvel employeur qui a poursuivi l'apprentissage initial en concluant un nouveau contrat pour la période de formation restant à courir et a rémunéré

l'apprenti selon le barème prévu pour la troisième année ⁽⁴⁹⁾.

La rupture du contrat se situe à la date où l'employeur a manifesté la volonté d'y mettre fin, par l'envoi de la lettre notifiant la rupture du contrat. Peu importe que le liquidateur ait accordé à l'apprenti un délai de préavis ⁽⁵⁰⁾.

Pour les juges, la notification à l'apprenti de cette résiliation anticipée du

(49) Cass. soc. 2 avril 2003, n° 01-40835, SA Art et Coiffure.

(50) Cass. soc. 29 janv. 2008, n° 06-43906, AGS CGEA de Rouen et a.

contrat doit être effectuée par écrit ⁽⁵¹⁾. Néanmoins, la Cour de cassation a estimé, dans une affaire dans laquelle l'employeur avait bien signé et adressé l'imprimé de déclaration de résiliation au centre de formation d'apprentis, qu'est suffisante la remise à l'apprenti de divers documents, dont un certificat de travail précisant la période d'emploi, un solde de tout compte portant la date de la rupture signé de l'apprenti et une attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi ⁽⁵²⁾.

a) Accord exprès des parties

Passé l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, la résiliation peut intervenir à la suite d'un accord exprès conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, s'il est mineur ⁽⁵³⁾. Cet accord doit être rédigé en plusieurs exemplaires et notifié au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Précisons que cette rupture anticipée du contrat ou de la période d'apprentissage à l'amiable doit toujours faire l'objet d'un écrit obligatoirement signé par les parties intéressées ⁽⁵⁴⁾. Faute d'écrit, l'employeur peut être condamné à verser à l'apprenti ou à son représentant légal des dommages et intérêts ⁽⁵⁵⁾.

Il a été jugé que des mentions portées sur le registre d'audience tenu par le greffier du conseil de prud'hommes et signées par les parties ou leur représentant ne suffisent pas à caractériser un accord de rupture répondant aux prescriptions de l'article R 117-16 (devenu art. R. 6222-21) du Code du travail ⁽⁵⁶⁾.

(51) Cass. soc. 29 sept. 2014, n° 11-26453, Sté TMO.

(52) Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-19392, Sté Pub'os.

(53) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-11621, M. Loïc.

(54) Cass. soc. 1^{er} fév. 2005, n° 03-40605, M. El Hocine, RPDS 2005, n° 727, p. 368.

(55) Cass. soc. 2 juill. 2014, n° 13-13527, Créatif coiffure.

(56) Cass. soc. 11 juil. 2006, n° 04-42134, Lemoux c/Rataszyk.

b) Faute grave et inaptitude de l'apprenti

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

La faute grave peut être le fait de l'employeur. Ainsi, un employeur a été condamné à verser des dommages et intérêts à son apprenti cuisinier giflé par une personne à laquelle il avait délégué son autorité⁽⁵⁷⁾. De même, la faute grave de l'employeur sera retenue si celui-ci ne respecte pas son obligation de formation pratique et n'initie pas le jeune au métier prévu⁽⁵⁸⁾.

La faute grave ou les manquements reprochés à l'apprenti peuvent consister en un refus d'obéir, de se plier aux horaires ou en un comportement répréhensible (injures, violences). Attention: il a été jugé que l'apprenti peut quant à lui cesser de travailler si l'employeur ne lui règle pas son salaire⁽⁵⁹⁾.

La dénonciation par un apprenti d'un harcèlement moral ou sexuel ne peut être prise en considération dans l'appréciation des éventuelles fautes commises par ce dernier de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage à ses torts. Les juges doivent caractériser la bonne foi ou la mauvaise foi de l'apprenti, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés.⁽⁶⁰⁾

L'employeur qui invoque l'inaptitude de l'apprenti doit engager la procédure de vérification prévue par les articles R. 6222-37 et R. 6222-40 du Code du

travail: examen individuel soit par un centre d'information et d'orientation public, soit par un centre dépendant d'une chambre des métiers, soit par un médecin attaché à ces centres ou, à défaut, un médecin du travail, ou un médecin de la santé scolaire ou attaché à un établissement scolaire. Dans tous les cas, l'avis circonstancié du directeur du centre de formation est transmis sous pli confidentiel à la personne chargée de l'examen.

Les conclusions de cet examen sont adressées au juge prud'homal lorsque c'est lui qui a ordonné la vérification et, dans tous les cas, aux parties, au directeur du centre ou au responsable de l'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat. En dehors de ces trois cas (faute grave, manquements répétés ou inaptitude de l'apprenti), l'employeur ne peut mettre fin prématurément au contrat.

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

— l'absence de l'apprenti due à un accident du travail et limitée à une quinzaine de jours⁽⁶¹⁾;

— une absence pour maladie du 5 septembre au 3 octobre sans que l'employeur ait été informé des prolongations successives de l'arrêt de travail⁽⁶²⁾.

Il a été jugé que le délai de deux mois est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti⁽⁶³⁾. En outre, après avoir constaté qu'un apprenti avait été victime d'un accident du travail, une cour d'appel a estimé que la résiliation du contrat d'apprentissage pendant le délai de deux mois prévu par l'article L. 6222-18 du Code du travail, suspendu consécutivement à un accident du travail, est nulle. La Cour de cassation a approuvé les juges du fond qui ont considéré que ce délai de deux mois est suspendu en cas d'accident du travail de l'apprenti et que la résiliation du contrat d'apprentissage est, dans ce cas, frappée de nullité⁽⁶⁴⁾.

Cette jurisprudence doit continuer de s'appliquer au nouveau délai prévu par l'article L. 6222-18 du Code du travail. Ainsi, le délai des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie ou accident du travail de l'apprenti.

c) Autres cas de résiliation

Selon l'article L. 6222-19 du Code du travail, l'apprenti qui a obtenu son diplôme ou son titre de l'enseignement technologique ou professionnel avant la fin du contrat peut le rompre unilatéralement. Mais désormais, en vertu de l'article R. 6222-23 du même code, l'apprenti doit informer l'employeur, par écrit, de sa décision au minimum deux mois auparavant. Cette disposition limite fortement cette rupture anticipée du contrat dans la mesure où, dans la pratique, l'écart entre l'obtention du diplôme et l'échéance du contrat n'est souvent que de trois mois (diplôme en juin, fin du contrat en septembre).

Le contrat d'apprentissage peut également être résilié avant le terme initialement prévu en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise. En effet, la Cour de cassation a, à plusieurs reprises, précisé qu'en cas de liquidation judiciaire de l'employeur, le liquidateur, qui met fin au contrat d'apprentissage dans les quinze jours du jugement de liquidation ou pendant la période de maintien provisoire de l'activité de l'entreprise, agit en exécution du jugement de liquidation et n'a pas à demander au conseil de prud'hommes la résiliation du contrat. Dans ce cas, l'apprenti a droit à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat. Cette indemnité est garantie par l'AGS⁽⁶⁵⁾.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, l'apprenti

(57) Cass. soc. 5 fév. 1992, n° 88-40597, *Rodriguez c/Dure*.

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

(59) Cass. soc. 6 déc. 1995, n° 92-42427, *Sté Le Yachtman*.

(60) Cass. soc. 10 juin 2015, n° 14-13318, SARL Le fournil des arènes.

(61) Cass. soc. 13 oct. 1998, bull. p. 319, n° 491.

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

(63) Cass. soc. 16 mars 2004, n° 01-44456, *Khalid Moujane, RPDS n° 715, p. 345*.

(64) Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-41528, *Société Kaufmann électricité. Voir dans le même sens, cass. soc. 6 mai 2014, n° 12-2288, Entreprise TMS BTP*.

(65) Cass. soc. 23 nov. 2011, n° 10-26918, *Sté Clomer*; voir, dans le même sens, Cass. soc. 22 mars 2007, n° 04-46745 AGS de Paris et a. c/ *Courajoud*; Cass. soc. 19 fév. 2002, n° 00-40230, *Froehlic c/ Sinck*; Cass. soc. 23 mai 2000, n° 97-40631, *Touchais, mandataire liquidateur de la SARL Atelier du vitrail*; Cass. soc. 23 mai 2000, n° 97-45187, *Walczak ès qual. c/El Hani*.

dont le contrat d'apprentissage a été rompu, en raison de la liquidation judiciaire de l'entreprise sans maintien de l'activité ou au terme de la période de maintien provisoire de l'activité a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ⁽⁶⁶⁾.

Il a été jugé que la cessation d'activité (matérialisée par une radiation du répertoire des métiers) décidée par un employeur n'est pas constitutive d'un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée dudit contrat ⁽⁶⁷⁾.

d) Intervention obligatoire du juge

À défaut d'accord des parties, la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage pour l'une des causes autorisées par la loi doit être faite par la voie judiciaire. L'intervention du juge est obligatoire.

Passés les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, l'apprenti ne peut pas démissionner. Il appartient dès lors au juge prud'homal de se prononcer sur la possibilité d'une résiliation judiciaire du contrat ⁽⁶⁸⁾. Précisons que, si l'apprenti ne peut pas démissionner, il peut quitter l'entreprise avant de saisir le conseil de prud'hommes, en cas de manquements graves de l'employeur ⁽⁶⁹⁾.

Quel que soit le bien-fondé des motifs qu'il invoque et même s'il se trouve dans une situation où la continuation de l'apprentissage devient difficile, l'employeur ne peut pas lui-même rompre le contrat. Il a été jugé que si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, l'employeur peut seulement prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à ve-

nir ⁽⁷⁰⁾. Il en résulte que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors des cas prévus par l'article L. 6222-18 du Code du travail, est sans effet. ⁽⁷¹⁾ Dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ⁽⁷²⁾. Le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat ⁽⁷³⁾. À notre avis, ce préjudice peut résulter de la perte de salaire ou de la cessation anticipée de la formation pratique en entreprise et de l'impossibilité qui en résulte d'obtenir le diplôme.

C'est le juge prud'homal statuant en la forme des référés qui est compétent.

Lorsqu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage, le juge peut en fixer la date au jour où l'une des parties a manqué à ses obligations ou au jour où la demande de résiliation a été formée ⁽⁷⁴⁾.

Par ailleurs, il est à noter que l'employeur a toujours la possibilité, tant que le juge n'a pas statué, de revenir sur sa décision. Ainsi, dans une affaire, l'employeur, s'étant aperçu après coup qu'il n'avait pas le droit de rompre le contrat d'apprentissage, est revenu sur son erreur, en proposant à l'apprenti de réintégrer son poste avec paiement des salaires perdus. En l'espèce, le jeune avait décliné l'offre et maintenu devant le conseil de prud'hommes sa demande

⁽⁷⁰⁾ Cass. soc. 30 mars 1994, n° 90-43809, Mlle Laurence Mignet c/A. Srochard.

Dans le même sens, voir Cass. soc.

23 mars 1989, n° 86-41191 précité note n° 138; Cass. soc. 17 mars 1993, n° 89-43512, M. Antonio c/M. Jean-Marcel A...

⁽⁷¹⁾ Cass. soc., 6 fév. 2001, pourvoi n° 98.44133, Gaudry.

⁽⁷²⁾ Cass. soc. 5 nov. 2003, n° 01-44460, Restaurant «Les touristes».

⁽⁷³⁾ Cass. soc. 15 mars 2000, n° 97-44035, Ducrot, RPDS 2000, n° 666 somm. 112; voir dans le même sens, Cass. soc. 4 mai 1999, n° 97-40049, Sté Gouny; Cass. soc. 6 mai 1998, n° 95-40913, Lottin.

⁽⁷⁴⁾ Cass. soc. 1^{er} oct. 2003, n° 01-40125, AGS de Paris c/Busset.

pour rupture abusive du contrat. La Cour de cassation a décidé qu'aucune indemnité pour rupture abusive n'était due à cet apprenti car l'employeur pouvait revenir sur sa décision de mettre fin au contrat ⁽⁷⁵⁾.

Une apprentie mise à pied à titre conservatoire dans l'attente de l'issue de la procédure intentée par son employeur en vue de la résiliation du contrat d'apprentissage a droit au paiement de ses salaires durant cette période si la résiliation n'est pas prononcée à ses torts. En l'espèce, la cour d'appel avait jugé que la résiliation de ce contrat devait être prononcée aux torts de l'employeur ⁽⁷⁶⁾.

Précisons que la Cour de cassation avait déjà estimé qu'une mise à pied conservatoire était possible dans l'hypothèse d'une faute grave de l'apprenti ⁽⁷⁷⁾. Dans cet arrêt du 26 mars 2002, elle a précisé que le paiement de cette mise à pied dépend de la décision prise par le juge sur la rupture.

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage en raison de l'annulation de l'acquisition du fonds de commerce par l'employeur ne figure pas parmi les motifs de l'article L. 6222-18 du Code du travail autorisant la résiliation avant le terme. En conséquence, l'employeur est tenu de payer les salaires jusqu'à l'expiration du contrat ou jusqu'à ce que le juge prononce la résiliation du contrat ⁽⁷⁸⁾.

En vertu de l'article L. 6222-39 du Code du travail, l'apprenti ou l'employeur peut désormais solliciter un médiateur pour résoudre les litiges au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat. Ce médiateur est désigné par les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture).

⁽⁷⁵⁾ Cass. soc. 29 mai 1990, n° 86-42876.

⁽⁷⁶⁾ Cass. soc. 26 mars 2002, n° 00-41218, Drubay, RPDS 2002, p. 349.

⁽⁷⁷⁾ Cass. soc. 6 fév. 2001 précité note n° 147.

⁽⁷⁸⁾ Cass. soc. 18 avril 2000, n° 98-42331, Sté SECA.

⁽⁶⁶⁾ Art. L. 6222-18, al. 3 du Code du travail. Inséré par l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014, art. 114, JO du 14.

⁽⁶⁷⁾ Cass. soc. 10 mai 2000, n° 97-45717 ou 95-45717, Sté Saint-Hugues.

⁽⁶⁸⁾ Cass. soc. 23 sept. 2008, n° 07-41748, SCP Ghestin

⁽⁶⁹⁾ Cass. soc. 6 déc. 1995 n° 92-42427 précité à la note 135.

➔ Apprentissage dans le secteur public

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

Sont concernés notamment: l'État, les régions, les départements et communes, les établissements publics administratifs, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements publics hospitaliers, etc.

Des contrats d'apprentissage peuvent être conclus avec ce secteur public dans de nombreux métiers (mécanique, bâtiment, santé, accueil, documentation, transport, etc.). L'apprentissage dans ce secteur est principalement utilisé par les communes. Le

niveau de formation préparé est plus élevé que dans le secteur privé: 49% des apprentis préparent un diplôme de niveau du bac ou supérieur (contre 35% dans le secteur privé). Les contrats d'apprentissage dans le secteur public sont régis par le Code du travail, sauf dispositions spécifiques découlant de la nature de l'employeur public. Par exemple, cet employeur ne peut pas conclure avec le même apprenti plus de trois contrats d'apprentissage successifs. Une procédure d'agrément spécifique a été mise en place ainsi qu'une procédure de retrait d'agrément limitée aux personnes morales autres que l'État.

Les coûts de formation dispensés par les centres de formation d'apprentis (CFA) sont à la charge de la personne morale concernée. Les CFA peuvent conclure, avec les centres

de formation gérés par l'un des employeurs publics ou le centre national de la fonction publique territoriale, un accord aux fins de faire assurer par ces centres une partie de la formation leur incombant normalement. Dans ce cas, le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique de la formation.

Les salaires de ces apprentis sont fixés par référence à des éléments identiques à ceux qui sont pris en compte pour les apprentis dans le secteur privé⁽²⁾.

L'apprenti relève du régime général de la Sécurité sociale et du régime complémentaire de retraite des agents non titulaires de l'État, des collectivités locales ou des autres personnes de droit public concernés (Ircantec).

(1) Loi n° 92-675 du 17 juill. 1992 (JO du 19) modifiée et loi n° 97-940 du 16 oct. 1997 (JO du 17) modifiée.

(2) Décret n° 93-162 du 2 fév. 1993, JO du 6 et lettre-circulaire Acooss n° 93-32 du 10 mars 1993.

B- Apprentis sans employeur

Si le contrat d'apprentissage est rompu, sans que l'apprenti en soit à l'initiative, l'État ou les régions peuvent assurer le financement, pour une durée maximale de trois mois, de la rémunération de cet apprenti, s'il continue à suivre une formation en centre de formation d'apprentis (CFA). Les apprentis bénéficient, dans ce cas, du statut de stagiaire de la formation professionnelle.⁽⁷⁹⁾

(79) Art. L. 6341-3 du Code du travail modifié par la loi n° 2009-1437 précitée.

C – Période d'essai chez un nouvel employeur

Lorsque, après rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, une période d'essai peut être prévue, dans les mêmes conditions que pour un contrat à durée déterminée⁽⁸⁰⁾.

Selon le Rapport du Sénat n° 618, cette disposition a été insérée dans le Code du travail afin de vaincre les réticences des employeurs à embaucher

(80) Art. L. 6222-18 modifié par la loi n° 2009-1437 précitée.

un apprenti dont le précédent contrat n'est pas arrivé à son terme normal. La période d'essai permettra d'assurer l'employeur et d'éviter que des jeunes souhaitant devenir apprentis ne trouvent pas d'entreprise pour les accueillir.

Rappelons qu'en vertu de l'article L. 1242-10 du Code du travail, un contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est tout au plus égale à six mois, et de un mois dans les autres cas.

3 À l'issue du contrat

À la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre à l'apprenti un certificat de travail et l'attestation destinée à Pôle emploi. Après un contrat d'apprentissage, le jeune a le choix entre:

— compléter sa formation professionnelle ou en acquérir une autre;

- être embauché comme salarié;
- être demandeur d'emploi.

A – Compléter la formation

Après un contrat d'apprentissage, le jeune a la possibilité de:

— conclure un nouveau contrat d'ap-

prentissage d'une durée de un an pour préparer une option complémentaire ou CAP connexe;

— conclure un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un titre ou un diplôme sanctionnant une qualification différente, de même niveau ou non.

B - Embauche du salarié

Au terme du contrat d'apprentissage conclu pour une durée limitée, le contrat de travail conclu avec l'apprenti peut être un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, dès lors qu'il est conclu dans une des situations qui autorisent le recours à un tel contrat. Ce contrat ne peut pas prévoir une période d'essai, sauf dispositions conventionnelles contraaires ⁽⁸¹⁾.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié. ⁽⁸²⁾ Il a été jugé qu'une convention collective ne peut faire obstacle à cette disposition d'ordre public. Lorsqu'un salarié a obtenu un diplôme à l'issue de l'apprentissage, il doit obtenir le coefficient correspondant à son diplôme et à l'ancienneté qu'il a acquise au titre de la durée du contrat d'apprentissage, même si la convention collective ne prend pas en compte l'ancienneté qu'à compter de l'obtention du diplôme ⁽⁸³⁾.

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

Lorsqu'un contrat d'apprentissage continue à recevoir exécution au-delà du terme fixé par les parties, il devient de fait un contrat à durée indéterminée avec toutes les conséquences attachées à ce type de contrat (par exemple, salaire minimum) ⁽⁸⁴⁾.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 a prévu la possibilité de conclure le contrat d'apprentissage pour une

durée indéterminée. Dans ce cas, le contrat débute par une période d'apprentissage dont la durée est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification visée. À l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit dans le cadre du

droit commun d'un contrat à durée indéterminée. Cependant, le salarié n'a pas à effectuer de période d'essai ⁽⁸⁵⁾.

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

(81) Art. L. 6222-16, 1^{er} alinéa, et L. 1242-4 du Code du travail.

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

(83) Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-23967, Sté ARPE.

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

ISSN 0222-4194
MARS 2016
Nouvelle série n° 812 - 11 €

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Nelly Ferreira : L'état d'urgence, prétexte à un bouleversement juridique.

Réactions au rapport *Badinter*

Mireille Poirier : L'essentiel du rapport *Badinter*.

Emmanuel Dockès : La commission *Badinter* vaporise le droit du travail.

Patrick Henriot : Rapport *Badinter* : trop modeste pour être honnête.

Loi Macron, rapport Combrexelle :

Quels enjeux, quel avenir, pour la justice prud'homale ?

40^e colloque organisé par la Commission de droit social du SAF (première partie)

Evelyne Serverin : Décryptage : la réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre.

Maude Beckers : Médiation, procédure participative et arbitrage : la grande braderie de la justice sociale.

Hubert Flichy : Le Centre national d'arbitrage du travail (CNAT). Une innovation juridique au service du justiciable.

Amine Ghenim : Le juge prud'homal face au droit négocié.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Le délai de réintégration d'une salariée enceinte licenciée : la consécration d'un principe de diligence de l'employeur.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 15 décembre 2015 – Note Myriam Castel (p. 162)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social international et européen par Valérie Lacoste-Mary et Jérôme Porta



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Par Laurent Milet

→ **Sachez-le vite**

Tout salarié ou contractuel de la fonction publique relevant d'un contrat de droit privé, exposé à au moins un de dix facteurs de pénibilité, s'est vu ouvrir, depuis le 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de prévention de la pénibilité lui permettant d'acquérir au fil des années un certain nombre de points. Ce compte doit permettre au salarié d'utiliser ces points :

- pour les transformer en compte temps pour une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un autre emploi moins exposé ;
- pour réduire pendant deux ans sa durée de travail à temps complet à un temps partiel ;
- pour bénéficier de huit trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse.

Les facteurs de pénibilité permettant d'acquérir des points sont au nombre de dix, mais seulement quatre d'entre eux ont été pris en compte depuis le 1^{er} janvier 2015. Il s'agit du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes, du travail répétitif caractérisé par la répétition d'un seul geste et des activités en milieu hyperbare. L'entrée en vigueur de la prise en compte des six autres facteurs de risques (bruit, port de charges, utilisation d'agents chimiques, postures pénibles, vibrations mécaniques, températures extrêmes), initialement prévue au 1^{er} janvier 2016, est reportée au 1^{er} juillet 2016.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité se déclenche lorsque le salarié est exposé pendant au moins un an à l'un des quatre facteurs de pénibilité. Chacun des facteurs dispose d'un seuil comprenant :

- d'une part, un niveau ou une intensité d'exposition minimale, après application des mesures de protection collective et individuelle ;
- d'autre part, une durée minimale d'exposition sur la période de travail d'une année civile.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de la pénibilité sur l'ensemble d'une carrière est fixé à 100.

Ce compte personnel est géré par la caisse de retraite dont dépendent géographiquement le salarié et l'entreprise et est financé exclusivement par les entreprises.

Le compte personnalisé de prévention de la pénibilité permet au salarié d'utiliser les points totalisés sur ce compte pour les transformer en compte temps pour une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un autre emploi, moins exposé, ou de réduire, pendant deux ans, sa durée de travail à temps complet à un temps partiel, ou de bénéficier de huit trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse.

Les facteurs de pénibilité permettant d'acquérir des points sont au nombre de dix mais seulement quatre d'entre eux ont été pris en compte au 1^{er} janvier 2015. Six autres facteurs devaient initialement être pris en compte au 1^{er} janvier 2016. Mais cédant encore une fois à la revendication du Medef, pour lequel tout dispositif un tant soit peu favorable aux salariés est une charge, la loi du 17 août 2015 a aménagé le dispositif afin de simplifier son application par les entreprises et a repoussé au 1^{er} juillet 2016 l'entrée en vigueur de la prise en compte de six autres facteurs de risque. Ces mesures ont été précisées par deux décrets du 30 décembre 2015.

Le fait de lier prévention et réparation ainsi que l'idée de partir de critères objectifs d'exposition à la pénibilité, et non l'approche médicalisée qui avait été initialement envisagée pour bénéficier du dispositif, pouvait être largement partagé. Mais les modalités concrètes de mise en œuvre sont extrêmement contestables et tant les nouveaux aménagements législatifs que les nouveaux décrets d'application ne sont pas de nature à rectifier cette analyse. Bien au contraire, ils en durcissent les conditions restreignant encore un peu plus le nombre de salariés pouvant être concernés.

Les modalités d'application du dispositif développées dans cet article montrent combien le rôle des instances représentatives du personnel est important. Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a vocation à analyser les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité. Ses élus et les délégués du personnel ont accès au document unique d'évaluation des risques (DUER). Ils sont donc les interlocuteurs privilégiés pour vérifier la véracité des déclarations des expositions individuelles des salariés effectuées par les employeurs. À cet effet, ils devront s'en donner les moyens en étant vigilants.

Les plus petites entreprises auront peut-être plus de difficultés à l'évaluation des risques. C'est pourquoi les accords de branche sont à privilégier, en étendant les conditions sur la prévention de la pénibilité.

1 Ouverture du compte

- A – Bénéficiaires (98)
 B – Conditions d'ouverture (98)
- Les contraintes physiques marquées
 - L'environnement physique agressif
 - Certains rythmes de travail
 - Date d'application des facteurs de pénibilité
 - Déclaration des facteurs de pénibilité et d'exposition des salariés

2 Acquisition et utilisation des points

- A – Attribution des points (100)
 B – Affectation des points (100)
- Pour la formation
 - Une réduction du temps de travail
 - Des trimestres supplémentaires pour la retraite
 - Utilisation des points

3 Financement et gestion du compte

- A – Fonds spécifique de financement (101)
 B – Contrôle (101)

4 Les contestations

- A – Auprès de l'employeur (102)
 B – Auprès de la caisse (102)
 C – Auprès du tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS) (102)

Encadrés :

Information sur Internet
 Départ à taux plein à 60 ans pour compensation de l'incapacité permanente

Tableaux :

- Facteurs de pénibilité et seuils d'exposition au titre des contraintes physiques marquées (99)
- Facteurs de pénibilités et seuils d'exposition au titre de l'environnement physique agressif (101)
- Facteurs de pénibilité et seuils d'exposition au titre de certains rythmes de travail (102)

1 Ouverture du compte

A- Bénéficiaires

Le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert aux salariés (1) :

— du secteur privé, à l'exception des salariés des particuliers employeurs et des salariés affiliés à un système spécial de retraite comportant un dispositif de prise en compte de la pénibilité ;
 — les contractuels de la fonction publique relevant d'un contrat de droit privé.

Toutes les formes de contrat de travail sont concernées : CDI, CDD, travail temporaire, emplois saisonniers, contrats aidés... Toutefois, les contrats de moins de un mois ne sont pas pris en compte par le dispositif. Ces contrats, nombreux, par exemple, dans le monde de l'intérim, concernent pourtant nombre de salariés exposés à la pénibilité. Il y a là une injustice flagrante.

B - Conditions d'ouverture du compte

Le compte personnel de prévention de la pénibilité se déclenche lorsque le salarié est exposé pendant au moins un an à un des dix facteurs de pénibilité mentionnés ci-dessous et répertoriés en trois catégories de pénibilité (2).

Chacun des facteurs dispose d'un seuil comprenant (voir tableau n° 1 à 3) :

- (1) Art. L. 4162-1 du Code du travail.
 (2) Décret n° 2014-1159 du 9 oct. 2014.

sité d'exposition minimale, après application des mesures de protection collective et individuelle ;

— d'autre part, une durée minimale d'exposition sur la période de travail d'une année civile.

a) - Les contraintes physiques marquées

Il s'agit de trois des dix facteurs de pénibilité suivants :

- les manutentions manuelles et charges lourdes ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées articulaires ;
- les vibrations mécaniques.

b) L'environnement physique agressif

Il s'agit de quatre des dix facteurs de pénibilité suivants :

- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

c) Certains rythmes de travail

Il s'agit de trois des dix facteurs de pénibilité suivants :

- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste.

L'un des décrets du 30 décembre 2015 précise que ne constitue pas du travail de nuit au sens de la pénibilité, « les nuits effectuées dans les conditions de travail en équipes suc-

➔ Départ à taux plein à 60 ans pour compensation de l'incapacité permanente

Depuis le 1^{er} juillet 2011, le Code de la Sécurité sociale (1) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite dès 60 ans pour les salariés à partir d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP) reconnue au titre d'une maladie

professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre de la maladie professionnelle.

RCE dispositif de « compensation de la pénibilité » institué par la loi de 2010 (2) dont l'intitulé

était inadéquat (car aucune disposition n'avait été prise pour la pénibilité) est maintenu et reste inchangé sur le fond et a été simplement renommé pour correspondre à son objet réel de « compensation d'une incapacité permanente ».

(1) Art. L. 351-1-4 et D. 351-1-9 et suiv. du Code de la Séc. soc.

(2) Loi n° 2010-1330 du 9 nov. 2010.

TABLEAU N° 1 FACTEURS DE PÉNIBILITÉS ET SEUILS D'EXPOSITION AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS (1)	SEUIL D'EXPOSITION		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE (1)
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an (2)
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures/an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

(2) On fera observer qu'un salarié qui, tout au long de l'année, utiliserait un marteau-piqueur deux heures par jour, ne sera pas considéré comme exposé à la pénibilité « vibrations mécaniques » puisque le seuil est fixé à un minimum de 450 heures sur l'année.

cessives alternantes». Les nuits travaillées en alternance ne seront donc pas prises en compte alors que toutes les études démontrent les effets nocifs du travail alterné sur la santé et l'espérance de vie (3).

De même, le travail répétitif se caractérise désormais par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (4).

d) Date d'application des facteurs de pénibilité

Sur ces dix facteurs, seuls ont été pris en compte, depuis le 1^{er} janvier 2015: le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un seul geste et les activités exercées en milieu hyperbare. Le compte pénibilité ne sera généralisé aux six autres facteurs qu'à partir du 1^{er} juillet 2016.

En outre, certains facteurs ou seuils d'exposition ont été modifiés par les décrets du 30 décembre 2015 comme indiqué dans les tableaux numéro 1 à 3.

(3) Décret n° 2015-1888 du 30 déc. 2015, JO du 31.

(4) Décret précité.

e) Déclaration des facteurs de pénibilité et d'exposition des salariés

Jusqu'alors les facteurs de pénibilité et l'exposition des salariés à la pénibilité devaient être consignés dans une fiche dite de prévention de la pénibilité pour chaque salarié quelle que soit la durée de son contrat de travail. Cette fiche précisait de manière apparente le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues. L'employeur devait communiquer cette fiche individuelle à chaque salarié concerné ainsi qu'à la caisse de retraite.

Désormais, elle est remplacée par une déclaration annuelle de l'employeur de l'exposition de ses salariés, effectuée via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN), auprès des caisses de retraite chargées de la tenue des comptes pénibilité (Carsat ou caisse nationale d'assurance vieillesse en région parisienne).

Cette déclaration doit indiquer les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, auxquels les travailleurs susceptibles d'acquiescer des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la

pénibilité sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle (5).

L'employeur déclare l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, «au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année», notamment à partir des données collectées à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels (6).

Pour établir cette déclaration et évaluer les salariés exposés à la pénibilité, l'employeur peut également se référer aux postes, métiers ou situations de travail définis à l'accord de branche étendu ou au référentiel de branche, en tenant compte des mesures de protection collectives ou individuelles appliquées.

Le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations déclarées au titre de la pénibilité. Ces informations peuvent compléter le dossier médical du salarié. Il n'y a donc plus de transmission automatique des données au médecin du travail par l'employeur alors que celui-ci a obligation de tracer les risques dans la fiche d'entreprise (7), ce qui remet en

(5) Art. L. 4161-1 du Code du travail.

(6) Art. D. 4161-1 du Code du travail.

(7) Art. R. 4624-37 à R. 4624-41 du Code du travail.

cause la notion de prévention dans le suivi individuel.

En tout état de cause, les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. Les entreprises qui ont recouru

à des travailleurs intérimaires doivent transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration.

Enfin, pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte pénibilité,

l'employeur doit continuer à établir une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de risques professionnels auxquels ils sont exposés au-delà des seuils. Cette fiche est remise au salarié à la fin de son contrat de travail ou au terme de chaque année civile. L'employeur doit conserver cette fiche pendant cinq ans.

2 Acquisition et utilisation des points

A – Attribution des points

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils mentionnés dans les tableaux n° 1, 2 et 3 permet au salarié d'acquérir des points tout au long de sa carrière professionnelle. Ces points sont attribués sur une année civile lorsque le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs (*) sur la base de la déclaration annuelle effectuée par l'employeur de l'exposition de ses salariés aux risques auprès des caisses de retraite chargées de la tenue des comptes pénibilité (voir ci-après).

L'exposition des travailleurs au regard des seuils est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle (*).

Mais ces seuils ne prennent en compte que les indicateurs techniques et non les aspects humains. Chaque salarié n'a pas les mêmes facultés/capacités de résistance face aux situations de travail agressives. Dès lors, les seuils doivent reposer sur le plus petit dénominateur commun.

Les salariés employés durant toute une année et exposés à un seul des facteurs de risque professionnel acquièrent quatre points par année civile (10). Ceux exposés à plusieurs facteurs acquièrent huit points par année civile.

Les salariés dont le contrat de travail commence ou s'achève au cours de l'année civile acquièrent, par période de trois mois d'exposition, un point, s'ils sont exposés à un seul risque et deux points, en

cas d'exposition à plusieurs risques (11). Par dérogation, pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1956, les points inscrits à leur compte personnel sont multipliés par deux (12).

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de la pénibilité sur l'ensemble d'une carrière professionnelle est fixé à cent.

B – Affectation des points

Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou en partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes (13) :

a) Pour la formation

Les points peuvent être affectés pour financer une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité, chaque point permettant d'acquérir vingt-cinq heures de formation, sachant que les vingt premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation (14).

Toutefois, pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation. Pour ceux nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les dix premiers points sont réservés à la formation.

(11) Article R. 4162-2 du Code du travail.

(12) Article R. 4162-3 du Code du travail.

(13) Article L. 4162-4 du Code du travail.

(14) Article R. 4162-6 du Code du travail.

b) Une réduction du temps de travail

Le salarié peut opter pour une réduction de son temps de travail. Ainsi, dix points permettent de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50% pendant un trimestre.

Le passage à temps partiel peut représenter entre 20 et 80% du temps de travail défini dans l'établissement avec maintien de la rémunération et des cotisations sociales.

Cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

En cas de différend avec l'employeur, en cas de refus, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.

c) Des trimestres supplémentaires pour la retraite

Les points acquis peuvent donner lieu à une majoration de durée d'assurance vieillesse pour bénéficier d'un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits (15), c'est-à-dire en pratique une possibilité de départ anticipé de 8 trimestres pour 80 points, soit un départ à 60 ans. Dix points autorisent l'acquisition d'un trimestre de cotisations vieillesse.

Précisons cependant que les majorations de trimestres ne seront prises en compte que pour l'ouverture du droit à la retraite, mais n'entreront pas dans le calcul de la pension. Un départ anticipé n'exclura pas l'application d'une décote.

(15) Art. L. 351-6-1 du Code de la Séc. soc.

(8) Art. L. 4162-3 du Code du travail.

(9) Art. D. 4161-3 du code de la Séc. soc.

(10) Décret n° 2014-1156 du 9 oct. 2014.

TABLEAU N° 2 FACTEURS DE PÉNIBILITÉS ET SEUILS D'EXPOSITION AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE (1)
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures/an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

d) Utilisation des points

Le salarié qui souhaite utiliser ses points le fait via un formulaire homologué qui mentionne :

- ses nom, prénom, le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), sa date de naissance et son adresse postale ;
- le nombre de points qu'il souhaite utiliser ;

— le titre de la formation professionnelle, s'il souhaite utiliser ses points à cet effet ;

— la durée de travail souhaitée, sa durée de travail actuelle ainsi que la durée de travail applicable à l'entreprise, s'il désire réduire son temps de travail.

Lorsque le salarié utilise ses points pour se former, le plafond du montant

de l'heure de formation financée est fixé à 12 euros (16).

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse sur une demande d'utilisation des points vaut rejet de cette demande (17).

(16) Arrêté du 29 déc. 2015, JO du 31.

(17) Art. R. 4162-9 du Code du travail.

3 Financement et gestion du compte

A – Fonds spécifique de financement

Les dépenses au titre de l'utilisation du compte de prévention de la pénibilité sont prises en charge par un fonds spécifique (18).

Le fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité (19) est entièrement alimenté par les entreprises et repose sur un double système de cotisation patronale :

- une cotisation pénibilité appliquée à tous les employeurs, d'un montant de 0,01% des rémunérations des salariés de chaque entreprise, qui ne sera appelée qu'à compter de l'année 2017 ;

(18) Art. L. 4162-17 du Code du travail.

(19) Décret n° 2014-1157 du 9 oct. 2014.

— une cotisation additionnelle pénibilité pour les employeurs qui ont exposé au moins un de leurs salariés à un seul facteur à hauteur de 0,1% de leur rémunération dès le 1^{er} janvier 2015, puis 0,2% à compter de 2017. Cette cotisation additionnelle est appelée au taux de 0,2% dès 2015, puis 0,4% à compter de 2017 pour les entreprises ayant exposé leurs salariés à plusieurs risques.

Il est précisé (20) que le paiement de la cotisation additionnelle doit être effectué par l'entreprise au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (soit premier versement avant le 1^{er} février 2016), délai porté au 15 février de l'année suivante pour les employeurs de salariés agricoles.

(20) Décret n° 2014-1156 du 9 oct. 2014.

B - Contrôle

La gestion du compte personnel de la prévention de la pénibilité et son contrôle sont confiés à la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés), qui enregistre les points pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risque, conformément aux données transmises en fin d'année par les employeurs. Les Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) ou la Cnav, pour l'Île-de-France, mettent à disposition des salariés leur relevé de points (21).

Ce contrôle repose sur l'efficacité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que sur l'exhaustivité des données déclarées,

(21) Décret n° 2014-1155 du 9 oct. 2014.

TABLEAU N° 3 FACTEURS DE PÉNIBILITÉS ET SEUILS D'EXPOSITION AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE (1)
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail.	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, comprenant 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques par minute		

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures/an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

sur pièces et sur place. Il peut être procédé à ces contrôles par des organismes habilités.

Les services de ces organismes peuvent notifier, le cas échéant, à l'employeur et aux salariés, les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermina-

tion du nombre de points inscrits sur le compte de chaque salarié.

À l'issue des contrôles et selon le cas, l'employeur peut faire l'objet :
— d'un redressement des déclarations d'exposition effectuées, qu'elles soient excessives ou minorées, et d'une régularisation des cotisations en conséquence;

— d'une pénalité en cas de déclaration inexacte.

Lorsque le contrôle aboutit à la reconnaissance de facteurs de pénibilité non déclarés, la caisse ouvre les comptes personnels de prévention de la pénibilité des salariés concernés et les informe.

4 Les contestations

Le salarié peut contester l'attribution des points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité.

A – Auprès de l'employeur

Lorsque le salarié est en désaccord sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la caisse à partir des données déclarées par l'employeur, ou lorsqu'il n'a reçu aucune information et si cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, le salarié doit, préalablement à la saisine de la caisse, adresser par tout moyen à son employeur une réclamation écrite. Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'en-

treprise. Si l'employeur ne donne pas satisfaction au salarié dans un délai de deux mois, ou s'il n'a pas répondu dans ce délai, le salarié peut saisir sa caisse (Carsat, CNAVTS ou CMSA).

B – Auprès de la caisse

Dans un délai de deux mois à partir du refus exprès ou implicite de l'employeur de rectifier l'attribution du nombre de points, le salarié peut contester auprès de la caisse qui traite du litige sur avis d'une commission spécifique où siègent des représentants des salariés et des employeurs (22). Le salarié dispose d'un délai de deux ans après la fin de l'année litigieuse pour contester devant la caisse l'attribution des points.

La caisse peut, si elle l'estime nécessaire, demander au salarié et à l'employeur de lui fournir tout document utile à l'instruction du dossier.

Elle peut également recueillir toute information utile auprès du salarié ou de l'employeur, ou procéder ou faire procéder à un contrôle sur place de l'effectif-

tivité de l'exposition du salarié ou de son ampleur (23).

La notification adressée au salarié par la caisse mentionne notamment le nombre de points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité, au titre des périodes concernées. La caisse procède s'il y a lieu à l'ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité, ou modifie celui-ci en conséquence.

C – Auprès du tribunal des affaires de Sécurité sociale

Le salarié dispose d'un délai de deux mois pour contester devant le TASS la décision de rejet de la caisse. Signalons que l'absence de réponse dans un délai de six à neuf mois vaut rejet. Le salarié et l'employeur sont parties à la cause et ils doivent être mis en mesure de produire leurs observations (24). Le salarié peut se faire représenter ou assister par le représentant d'un syndicat.

(23) Art. R. 4162-32 du Code du travail.

(24) Art. L. 4162-16 du Code du travail.

➔ Information sur Internet

Un service d'information sur Internet permet à chaque salarié d'accéder en ligne à son compte personnel de prévention de la pénibilité et d'y faire des demandes d'utilisation de ses points.

biologiques ; les franchises (0,50 euros sur les boîtes de médicaments et les actes paramédicaux et 2 euros sur les transports sanitaires).

Qui paie la couverture minimale ?

L'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de la couverture correspondant au panier minimal de soins. Des modalités spécifiques de ce financement sont prévues en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel. Pour les garanties excédant le panier minimal de soins, la répartition de la cotisation entre employeur et salarié dépend des dispositions de l'accord collectif, du projet soumis à référendum ou de la décision unilatérale de l'employeur.

Si le comité participe au financement, sa participation peut venir en déduction du financement unique de la part salariale. L'employeur doit assurer un financement minimal de 50% de l'ensemble de la couverture collective à adhésion obligatoire.

Un salarié peut-il refuser de cotiser pour la couverture obligatoire et le panier minimal de soins ?

Principe. Non si la couverture complémentaire a été mise en place par un accord collectif ou un référendum et si aucune exception n'est prévue.

Si elle résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, le salarié peut refuser, de plein droit, d'adhérer au régime s'il était déjà présent dans l'entreprise à la date de mise en place de la couverture ⁽⁴⁾ et si le financement de celle-ci est assuré en partie par l'intéressé (si le financement des garanties est exclusivement patronal, ce cas de dispense doit nécessairement être inséré dans la décision unilatérale de l'employeur).

Exceptions de plein droit. Dans tous les cas, c'est-à-dire quel que soit le mode de mise en place (accord collectif, référendum, décision unilatérale), certains salariés peuvent, de plein droit et quelle que soit leur date d'embauche, ne pas adhérer au régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident mise en place dans leur entreprise ⁽⁵⁾. Sont concernés :

- les bénéficiaires de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (uniquement jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de la couverture ou de l'aide) ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche, si elle est postérieure (uniquement jusqu'à échéance du contrat individuel).

⁽⁴⁾ Art. 11 de la loi n° 89-1009 du 31 déc. 1989 et dernier alinéa de l'art. R. 242-1-6 du Code de Séc. soc.

⁽⁵⁾ Art. D. 911-2 du Code de Séc. soc.

Sont également concernés les salariés qui bénéficient, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture santé collective pour les mêmes risques ⁽⁶⁾. Il s'agit des salariés :

- relevant d'un dispositif de garanties qui revêtent un caractère obligatoire et bénéficient, à titre collectif, à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs ⁽⁷⁾ ;
- relevant du régime local d'assurance-maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;

⁽⁶⁾ Arrêté du 26 mars 2012.

⁽⁷⁾ Mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de Séc. soc. Sur la notion de catégories objectives, voir RPDS 2014, n° 829.

→ Le chèque santé

Comme indiqué ci-contre, certains salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission peuvent être dispensés d'adhésion au régime collectif de frais de santé de leur entreprise. Il en va de même pour les salariés à temps très partiel. Mais afin qu'ils ne soient pas privés pour des raisons économiques d'une complémentaire santé minimale, ils peuvent percevoir une participation de l'employeur au financement d'une assurance individuelle frais de santé ⁽¹⁾.

Alors qu'auparavant les salariés concernés perdaient le bénéfice accordé aux autres salariés d'une participation patronale au financement de leur couverture complémentaire frais de santé, ils peuvent prétendre, depuis le 1^{er} janvier 2016, à un « chèque santé ». Celui-ci leur permet de bénéficier de la part que leur employeur consacre à la couverture de chaque salarié dans le cadre du régime mis en place dans l'entreprise afin de souscrire une assurance individuelle frais de santé.

Ce dispositif est uniquement réservé aux salariés :

- dont la durée du contrat de travail est inférieure à trois mois ou dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à 15 heures ;
- qui justifient de la souscription d'un contrat frais de santé portant sur la période concernée et répondant aux exigences du contrat responsable.

En outre, les salariés ne doivent pas bénéficier par ailleurs de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire santé (ACS), d'une couverture collective et obligatoire (y compris en tant qu'ayant droit) ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise si l'accord de branche le permet, peut prévoir que l'obligation de généralisation de la couverture frais de santé sera assurée par le dispositif du « chèque santé », pour les salariés dont la durée du contrat ou la durée du travail prévue par celui-ci est inférieure à des seuils fixés par l'accord, dans la limite des seuils indiqués ci-dessus (3 mois et 15 heures).

⁽¹⁾ Art. L. 911-7-1 et D. 911-4 à D. 911-8 du Code de Séc. soc. (Loi n° 2015-1702 du 21 déc. 2015 et décret n° 2015-1883 du 30 déc. 2015).

- bénéficiant du régime complémentaire d'assurance-maladie des industries électriques et gazières ;
- bénéficiant d'un régime complémentaire dans le cadre de la participation de l'État, des collectivités territoriales et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ⁽⁸⁾ ;
- bénéficiant d'un dispositif dans le cadre de contrats d'assurance de groupe ⁽⁹⁾.

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission peuvent également ne pas adhérer si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais de santé est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture individuelle frais de santé respectant les obligations des contrats dits « responsable » ⁽¹⁰⁾.

Exceptions sous condition. Si la couverture minimale obligatoire résulte d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, certains salariés peuvent ne pas adhérer à la couverture en matière de remboursement complémentaire de frais de santé mise en place dans leur entreprise, à condition que l'accord ou la décision unilatérale le prévoient expressément, quelle que soit la date d'embauche. Sont concernés ⁽¹¹⁾ :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;

Pour les garanties supérieures à la couverture minimale, qu'elles résultent d'un accord collectif, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur, tous ces cas de dispense sont également applicables mais à condition que ces différents supports l'autorisent expressément, quelle que soit la date d'embauche.

⁽⁸⁾ Décret n° 2007-1373 du 19 sept. 2007 et décret n° 2011-1474 du 8 nov. 2011.

⁽⁹⁾ Loi n° 94-126 du 11 fév. 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

⁽¹⁰⁾ Art. L. 911-7 III du Code de Séc. soc.

⁽¹¹⁾ Art. R. 242-1-6 et D. 911-3 du Code de Séc. soc.

PANIER MINIMAL DE SOINS

Type de prestations	Niveau de remboursement
Ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables	Prise en charge intégrale
Forfait journalier hospitalier	Prise en charge intégrale sans limitation de durée
Frais de soins dentaires prothétiques et d'orthopédie dento-faciale	Minimum 25% en plus du tarif de responsabilité de la Sécurité sociale
Frais d'optique médicale à usage individuel S'agissant des lunettes, le forfait couvre les frais d'acquisition engagés, par période de prise en charge de deux ans, pour un équipement composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.	Remboursement forfaitaire par équipement de : – 100 € (correction simple) ⁽¹⁾ ; – 150 € (correction mixte) ⁽²⁾ ; – 200 € (correction complexe) ⁽³⁾ .

Prestations comprises (art. D. 911-1, du Code Séc. Soc.).

(1) Verres simple foyer dont la sphère comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries.

(2) Un verre simple foyer dont la sphère comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries et un verre simple foyer dont la sphère est supérieure à -6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries.

(3) Verres multifocaux ou progressifs et verres simple foyer dont la sphère est supérieure à -6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries.

Toujours disponible

La prévoyance collective en entreprise

RPDS n° 829 Mai 2014

commande sur www.nvo.fr

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2015):

Aide totale: 1000 €

Aide partielle: de 1001 à 1500 €

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8645 €
- deux personnes: 12967 €
- trois personnes: 15560 €
- quatre personnes: 18153 €
- personne en plus: 3457,80 €

Revenu de solidarité active (RSA)

– Personne seule: 524,16 €

1 enfant: 786,24 €

2 enfants: 943,49 €

par enfant en plus: + 209,66 €

– Couple: 786,24 €

1 enfant: 943,49 €

2 enfants: 1100,74 €

par enfant en plus: + 209,66 €

– Parent isolé: 1 enfant: 897,44 €

2 enfants: 1121,80 €

par enfant en plus: + 224,36 €

femme enceinte: 673,08 €

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 chômeuse pour une entreprise de 1 à 250 salariés;

– 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

Garantie mensuelle minimale:

1457,55 €

Contingentement annuel d'heures indemnisables:

1000 heures par salarié

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Durée d'indemnisation:

– Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus.

La durée d'indemnisation ne peut dépasser la durée d'affiliation

au régime d'assurance chômage

– 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

Durée minimale d'affiliation:

4 mois; si l'allocataire reprend un emploi dans les douze mois suivant la première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de six mois

Période de référence:

28 mois pour les salariés de moins de 50 ans; 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus

Allocations:

40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 11,76 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR; minimum journalier: 28,67 € dans la limite de 75 % du SJR. Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation: allocation plancher de 20,54 €

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: 16,25 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables)

- 55 ans et plus:

- 16,25 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant

- 55 ans au 54^e jour

- d'indemnisation (18 mois)

- 23,32 € maximum par jour,

- pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003

- (55 ans et 20 ans d'activité salariée ou 57 ans et 6 mois et 10 ans

- d'activité salariée);

- majoration supprimée depuis le 1^{er} janvier 2004

- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):

- personne seule: 1137,50 €;

- couple: 1787,50 €

Allocation temporaire d'attente

- 11,45 € par jour:

- détenus libérés

- catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité

– 35,09 € maximum par jour, soit 1052,70 € 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 (y compris le montant de l'allocation):

- personne seule: 1684,32 €;

- couple: 2421,21 €

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires:

– Assurance-maladie:

0,75 % sur la totalité du salaire.

– Assurance vieillesse:

6,85 % dans la limite du plafond (3218 € par mois) + 0,30 % sur la totalité du salaire.

– Assurance chômage: 2,40 % dans la limite de 4 fois le plafond (12872 € par mois)

Revenus

de remplacement:

– Retraites complémentaires: 1 % sur la totalité.

– Préretraites: 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation

en dessous du Smic journalier.

– Chômage: 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €

Remboursement de la dette sociale (RDS):

0,5 % sur 98,25 % du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.

Exonération si revenu de l'allocataire inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

Contribution sociale généralisée (CSG):

– 7,5 % sur 98,25 % du salaire brut et 6,2 % sur 98,25 % du montant des allocations de chômage

– 6,6 % sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération de cette

contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 10676 € pour une part de quotient familial + 2850 € pour demi-part supplémentaire

Taux réduit de 3,8 % pour les titulaires de pensions, préretraites et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (10676 € pour une part de quotient familial + 2850 € pour demi-part supplémentaire) et un montant plafond (13956 € pour une part de quotient familial + 3726 € pour demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

– Salaire: 3 ans.

– Litiges sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail: 2 ans

– 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:

1430,76 € brut (indice majoré 309).

Indemnité de résidence (indice majoré 313):

zone 1: 43,47 €; zone 2: 14,49 €

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité:

1430,76 € (indice majoré 309)

Supplément familial de traitement:

– un enfant: 2,29 €

– deux enfants: 73,04 €

– trois enfants: 181,56 €

– par enfant en plus: 129,31 €

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

Allocation de base: 129,99 €

Complément:

1^{re} catégorie: 97,49 €

2^e catégorie: 264,04 €

3^e catégorie: 373,71 €;

4^e catégorie: 579,13 €

5^e catégorie: 740,16 €

6^e catégorie: 1103,08 €

Autres allocations:

– adulte handicapé: 807,65 €

– ressources annuelles:

- personne seule: 9691,80 €

- couple: 19383,60 €

- par enfant à charge: 4845,90 €

– minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention : 242,30 €
– majoration pour vie autonome : 104,77 €
– garantie de ressources (GRPH) : 986,96 €

JEUNES

Apprentis :

Salaires minimum applicables :

– 16 à 17 ans :

1^{re} année : 25 % du Smic

2^e année : 37 %

3^e année : 53 % ;

– 18 à 20 ans :

1^{re} année : 41 % du Smic

2^e année : 49 %

3^e année : 65 %

– 21 ans et plus :

1^{re} année : 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

2^e année : 61 % du Smic ou du salaire

minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

3^e année : 78 % du Smic ou du salaire

minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

Contrat unique d'insertion :

Salaires minimum mensuel

Entre 20 et 35 heures :

Smic horaire

Contrat d'accompagnement

dans l'emploi :

Salaires minimum mensuel

– 86,67 heures. Smic horaire

Contrat de professionnalisation :

Salaires minimum mensuel :

– 16 à 20 ans :

• si formation initiale inférieure au bac pro : 55 % du Smic

• si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme

professionnel de même niveau : 65 % du Smic

– 21 à 25 ans :

• si formation initiale inférieure au bac pro : 70 % du Smic

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

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires : 3,52 €

PRÉAVIS

Licenciement :

– moins de six mois d'ancienneté :

voir conventions collectives et usages ;

– entre six mois et deux ans

d'ancienneté : un mois

– à partir de deux ans d'ancienneté :

deux mois (sauf dispositions

conventionnelles plus favorables)

PRÉRETRAITES

Garantie minimale journalière

de préretraite ASFNE : 31,73 €

Maximum journalier : 123,36 €

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS :

Revenus annuels ne dépassant pas 55 950 + 5 595 par enfant à charge :

• 2 enfants : 129,35 €

• 3 enfants : 295,05 €

• 4 enfants : 460,77 €

• enfant suppl. : 165,72 €

• majoration pour âge des enfants :

64,67 €

• Forfait d'allocation : 81,78 €

Revenus se situant entre 55 950 +

5 595 par enfant à charge et 78 300 +

5 595 par enfant à charge :

• 2 enfants : 64,67 €

• 3 enfants : 147,53 €

• 4 enfants : 230,39 €

• enfant suppl. : 82,86 €

• majoration pour âge des enfants :

32,34 €

• Forfait d'allocation : 40,98 €

Revenus supérieurs à 78 300 +

5 595 par enfant à charge :

• 2 enfants : 32,34 €

• 3 enfants : 73,76 €

• 4 enfants : 115,20 €

• enfant suppl. : 41,44 €

• majoration pour âge des enfants :

16,17 €

• forfait d'allocation : 20,45 €

Complément familial :

168,35 € (majoré 202,05 €)

Prestation d'accueil au jeune

enfant :

• prime à la naissance : 923,08 €

• prime à l'adoption 1 846,15 €

• allocation de base : 184,62 € (taux

plein) ; 92,31 € (taux partiel)

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

Agirc : 0,4352 €

Arco : 1,2513 €

Ircantec : 0,47507 €

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

– salariés de plus de 2 ans

d'ancienneté : 77 232 €

– salariés ayant entre 6 mois

et 2 ans d'ancienneté : 64 360 €

– salariés ayant moins de 6 mois

d'ancienneté : 51 488 €

Titre-restaurant : 50 à 60 % payés

par l'employeur :

contribution patronale exonérée

(impôts, cotisations) jusqu'à 5,37 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel : 3218 €

Avantage en nature :

– nourriture : 4,70 € 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 : 3 400 €

Indemnité journalière

maladie :

– normale : 43,40 €

– majorée : 57,86 €

Indemnité journalière AT

– maxi : 193,23 €

à partir du 29^e jour : 257,64 €

Indemnité journalière maternité :

– maxi : 83,58 €

– mini : 9,26 €

Invalidité :

– maxi-pension par mois :

30 % = 965,40 €

50 % = 1 609 €

allocation supplémentaire par an :

personne seule : 4 845,17 €

ménage : 7 995,28 €

tierce personne :

1 103,08 € par mois.

Allocation veuvage :

– 602,12 € par mois

pendant 24 mois.

Si conjoint décédé :

versement pendant trois

années supplémentaires,

à condition d'être âgé(e)

de 50 ans ou plus

Maximum trimestriel

de ressources : 2 260,20 €

SMIC

Métropole et départements

d'outre-mer : 9,67 €

Mensuel brut (151,67 heures) :

1 466,65 €

Jeunes salariés :

– 16 ans : 7,73 €

– 17 ans : 8,70 €

– après 6 mois de travail dans une

profession ou à 18 ans : 9,67 €

Horaires collectifs de 39 heures :

Mensuel brut avec majoration

de salaire légale de 25 % : 1 676,13 €

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :

TI : 10 000 € ; au-delà : TGI.

Compétence en dernier ressort :

Cons. prud. = 4 000 €

TASS : 4 000 €

TI (litiges locataires-propriétaires,

crédit à la consommation,

déclaration au greffe) : 4 000 €

Juge de proximité : 4 000 €

Taux d'intérêt légal : 4,54 % pour le

1^{er} semestre 2016 (intérêts de retard)

Délais d'appel :

– prud'hommes TI et TGI : un mois

– référés, saisie-arrêt, etc.

quinze jours

– pénal : dix jours

Ordonnance de non-lieu : dix jours

Délais cassation :

– affaires civiles (sociales,

commerciales, prud'homales) :

deux mois

– élections : dix jours

– pénal : cinq jours

VEILLESSE

Allocations :

– allocation de solidarité personnes

âgées (ASPA) par mois :

• personne seule : 800 €

• couple : 1 242 €

– allocation AVTS par mois :

281,66 €

– allocation supplémentaire

(ex-FNS) par mois :

• personne seule : 518,33 €

• couple marié : 678,67 €

– ressources annuelles :

personne seule : 9 600 €

couple : 14 904 €

Pensions :

– Maximum annuel théorique :

19 308 €

– Minimum mensuel des pensions

obtenues au taux de 50 % : 629,62 €

– Minimum mensuel majoré des

pensions depuis le 1^{er} oct. 2015 :

688 €

– Réversion : ressources annuelles

autorisées à la date de la

demande :

• personne seule : 20 113,60 €

• couple : 32 181,76 €

Montant maximum annuel :

104 263,32 €

Minimum annuel : 3 406,47 €

PARUTION
mars 2016

L'ouvrage de référence des CE et les comités de groupe

mis à jour après les lois des 6 et 17 août 2016



nvo



L'outil incontournable

Toujours rédigé dans un style accessible à tous les publics, cet ouvrage, désormais classique, est un instrument de travail indispensable à tous les acteurs de la vie sociale, juristes et non-juristes.

Nouveaux développements sur les lois de 2013 et 2014

À jour des textes et de la jurisprudence, ils concernent l'accès à l'information du CE et ses attributions économiques ainsi que ses obligations comptables applicables depuis le début de l'année 2015.

Lois « Rebsamen » et « Macron »

Cette 12^e édition tient compte des différentes modifications apportées au droit des CE par les lois des 6 et 17 août 2015 (consultation du CE, délégation unique du personnel, CHSCT, élections, etc.)

COMMANDEZ SUR WWW.NVO.FR

Bon de commande **Droit des CE**

RÉF	DÉSIGNATION	QUANTITÉ	PRIX	MONTANT
01160252	Le droit des CE		122 €	
+ Frais de port*				
TOTAL				

*Frais de port : de 1 à 3 ex.= 12 € - de 4 à 7 ex.= 17 € - de 8 à 10 ex.= 22 € - au-delà, nous consulter.

Renvoyez votre bon de commande accompagné de votre règlement par chèque n° Banque à l'ordre de la NVO, à : **Nouvelle SA La Vie Ouvrière, Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex**
commercial@nvo.fr - Contact: 01 49 88 68 50 - Fax 01 49 88 68 66

SOCIÉTÉ
si nécessaire à l'expédition

NOM

PRÉNOM

N° RUE

CODE POSTAL VILLE

EMAIL

TEL PORT
si nécessaire à l'expédition

nvo
événement