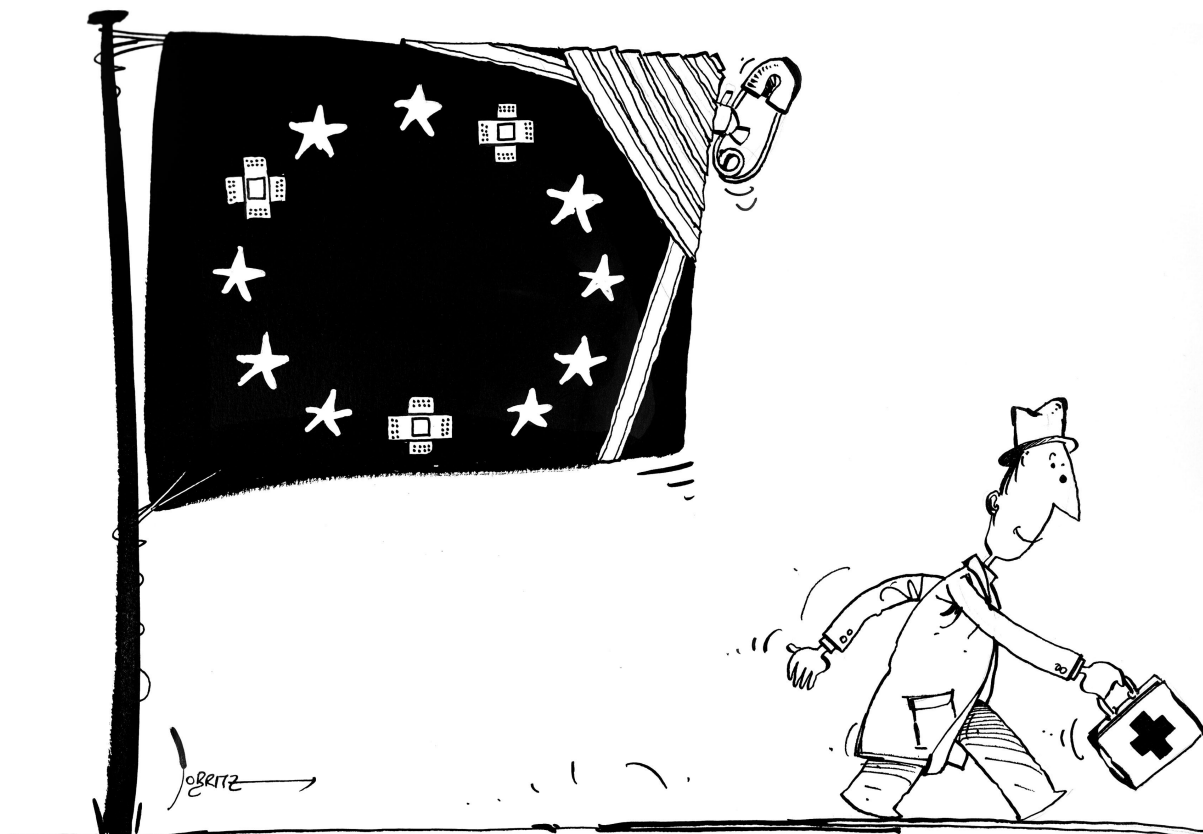


Cabinet RIERA

Flash d'information – Octobre 2018

L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences



EDITO :

Entre juillet et septembre 2018, le code du travail a été modifié par 5 lois s'ajoutant au 6 ordonnances Pénicaud-Macron publiées en fin 2017. C'est donc tout un pan de notre droit du travail qui vient d'être transformé. De plus, ces différents textes de nature législative, ont été complétés ou vont l'être par toute une série de décrets.

Il nous faut donc être vigilant quant à l'application de ces nombreux textes et surtout se familiariser avec leur contenu car tous ces changements juridiques nous obligent à remettre en cause nos connaissances du droit du travail et des pratiques qui en découlent.

Enfin, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit qu'elle soit réglementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci-après les éléments essentiels.

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- ✉ Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- ✉ Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- ✉ Maître Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com

AU SOMMAIRE

L'apprentissage des apprentis mineurs dans les débits de boissons	Page 3
Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement	Page 3
La rupture discriminatoire d'une période d'essai n'ouvre pas droit à l'indemnité de préavis	Page 4
Indemnité de licenciement : le plafond s'applique sans prorata en cas de travail à temps partiel	Page 4
Un seul CDD peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents	Page 5
Un seul bulletin de paie pour les CDD saisonniers ou d'usage de moins d'1 mois	Page 6
Syndicat professionnel : intérêt à agir en contestation d'une élection	Page 6
Le bonus subordonné à l'exécution effective d'un travail n'est pas dû en cas de congé maternité	Page 7
La Cnil interdit le recours à la biométrie pour contrôler les horaires des salariés	Page 8
Conventions collectives : un salarié qui ne travaille pas un jour férié doit-il être rémunéré ?	Page 9
Actualité juridique et réglementaire : Les grandes réformes estivales	Page 11



L'apprentissage des apprentis mineurs dans les débits de boissons

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

Certaines mesures de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 vont entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019, sans qu'il soit nécessaire d'attendre la publication de décrets. C'est le cas des contrats d'apprentissage conclus avec des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place.

Par principe, il est interdit d'occuper, y compris dans le cadre de l'apprentissage, des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place.

Cette interdiction peut être levée, dans les débits de boissons agréés, pour les mineurs de plus de 16 ans employés dans le cadre de leur formation professionnelle.

Cette autorisation doit faire l'objet d'un agrément de l'autorité administrative.

La loi assouplit le régime, restreignant désormais le champ d'application de l'interdiction d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boisson. À l'article L 4153-6 les mots : *de recevoir en stage des mineurs* sont remplacés par les mots : *d'affecter des mineurs en stage au service du bar*.

En d'autres termes, l'employeur est désormais totalement libre d'employer des mineurs au sein des débits de boissons, hors *service au bar*.



Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-27.922 FS-PB, H. c/ B.

Lorsque l'employeur fait l'objet d'une procédure collective et que des licenciements pour motif économique sont prononcés, en vertu d'une autorisation donnée par le juge commissaire ou par le tribunal, selon le cas, les salariés licenciés ne peuvent contester devant la juridiction prud'homale la cause économique de la rupture de leur contrat et par-là l'existence d'une cause réelle et sérieuse, dès lors que cette décision d'autorisation est régulière et qu'elle est devenue définitive (*Cass. Soc., 9 juillet 1996 : n° 93-41.877 P*).

Cette interdiction, qui se justifie par les vérifications que doit effectuer le tribunal ou le juge commissaire avant d'autoriser des licenciements, ne peut cependant être invoquée lorsqu'il est établi que la décision d'autorisation a été obtenue par fraude, par exemple, lorsqu'il est prouvé que le salarié dont le poste devait être supprimé a été immédiatement remplacé par un nouveau salarié (*Cass. Soc., 27 octobre 1998 : n° 95-42.220 PBR ; Cass. Soc., 8 décembre 2004 : n° 02-44.045 F-PB*).

En l'espèce, les salariés, licenciés au cours de la période d'observation en vertu d'une ordonnance régulière du juge commissaire, soutenaient que cette autorisation avait été obtenue de manière frauduleuse, le dirigeant social, condamné par la suite pour banqueroute, ayant provoqué la déconfiture de l'entreprise en décidant de cesser son activité pour transférer ses actifs à une autre société dans laquelle il avait des intérêts, rendant ainsi leur licenciement inévitable, en dissimulant cette situation au juge commissaire pour obtenir son autorisation.

Au lieu de vérifier si ces agissements étaient de nature à caractériser une fraude de l'employeur ayant entraîné l'autorisation de licenciement, la cour d'appel s'était bornée à opposer à la contestation de la cause du licenciement qu'elle n'était pas recevable en présence d'une autorisation régulière et définitive de licencier donnée par le juge commissaire. Cette motivation, qui méconnaissait les effets d'une fraude éventuelle, ne pouvait être suivie.

On peut évidemment s'interroger sur la caractérisation ici d'une fraude qui aurait déterminé l'autorisation de licenciement car la connaissance par le juge commissaire des détournements commis par le dirigeant social ne l'aurait probablement pas empêché d'autoriser des licenciements rendus nécessaires par la situation de l'entreprise. Mais en tout état de cause, cette vérification devait être faite.

Le salarié licencié en vertu d'une autorisation par ordonnance du juge commissaire est recevable à contester la cause économique de son licenciement lorsqu'il prouve que cette autorisation résulte d'une fraude



La rupture discriminatoire d'une période d'essai n'ouvre pas droit à l'indemnité de préavis

Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-26.333 FS-PB, B. c/ Sté Plasma Surgical

Un salarié, absent pour maladie à plusieurs reprises au cours de sa période d'essai, se voit notifier la rupture immédiate de l'essai à son retour d'arrêt de travail. Il obtient en justice l'annulation de cette rupture pour discrimination en raison de son état de santé. Les juges condamnent l'employeur à lui verser des dommages et intérêts, mais déboutent le salarié de ses prétentions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié conteste, en faisant valoir qu'en application de l'article L 1132-1 du code du travail, toute rupture discriminatoire du contrat de travail est nulle et ouvre droit à une indemnité pour licenciement illicite et aux indemnités de rupture.

C'était oublier l'article L 1231-1 du code du travail, qui exclut la période d'essai du champ d'application des règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée. Il en résulte que le salarié dont le contrat de travail est

rompu pendant la période d'essai ne peut prétendre à aucune des indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (*voir déjà en ce sens Cass. Soc., 7 février 2012 : n° 10-27.525 FP-PB*). Le même principe s'applique lorsque la rupture est nulle : c'est ce que décide, en l'espèce, la Cour de cassation.

Le salarié qui obtient l'annulation de la rupture de sa période d'essai en raison de la discrimination dont il a été victime peut obtenir non pas une indemnité pour licenciement illicite et les indemnités de rupture, mais des dommages et intérêts en réparation de son préjudice



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

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

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. Cette règle de proportionnalité posée à l'époque des faits soumis à la Cour de cassation par l'article L 3123-13 du code du travail figure depuis la loi 2016-1088 du 8 août 2016 à l'article L 3123-5 du même code.

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

paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement.

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

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

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

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

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



Un seul CDD peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents

Article 53 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

À titre expérimental, il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret.

Autrement dit, la loi autorise la conclusion avec un salarié d'un seul contrat pour le remplacement simultané de plusieurs salariés à temps partiel absents ou pour les remplacements successifs de plusieurs salariés à temps plein ou partiel.

Cette expérimentation permet de déroger aux articles L 1242-2, 1° et L 1251-6, 1° du code du travail. L'article L 1242-2, 1° dispose en effet qu'un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié en cas d'absence. La Cour de cassation juge, par une interprétation littérale de ce texte, qu'un CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. En conséquence, lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés, il doit être conclu avec lui autant de contrats écrits qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification (*Cass. Soc.*, 28 juin 2006 : n° 04-40.455 FS-PB, jurisprudence transposable au travail temporaire au regard de l'article L 1251-6, 1°). La présente mesure permet d'échapper à ce formalisme.

Il est cependant précisé que l'expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cette expérimentation aura lieu sur la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Remarque : *on peut penser que la dérogation à l'obligation d'établir autant de contrats que de salariés remplacés est ouverte, dans les secteurs concernés, aux contrats conclus durant cette période, y compris s'ils se prolongent au-delà. Elle ne pourra entrer en vigueur que si le décret prévoyant les secteurs concernés est publié.*



Un seul bulletin de paie pour les CDD saisonniers ou d'usage de moins d'1 mois

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

Principe : *la loi pour un État au service d'une société de confiance permet aux employeurs de ne remettre qu'un seul bulletin de paie à leurs salariés en CDD saisonnier ou d'usage de moins d'1 mois courant sur 2 mois civils*

L'article 18, II de la loi *pour un État au service d'une société de confiance* du 10 août 2018 autorise l'employeur à n'émettre qu'un seul bulletin de paie pour les CDD saisonniers et les CDD d'usage d'une durée inférieure à 1 mois (article L 1242-2, 3° modifié).

Objectif : *vise à éviter que l'employeur émette un bulletin de paie par mois même lorsque la durée des contrats saisonniers est inférieure à 1 mois mais s'étend sur 2 mois distincts*

Les travaux parlementaires ne se réfèrent qu'aux emplois saisonniers mais la mesure, inscrite à l'article L 1242-2, 3° du code du travail, s'applique bien également aux CDD d'usage d'une durée inférieure à 1 mois. Compte tenu du motif avancé pour justifier cette mesure, à savoir *éviter à l'employeur une surcharge administrative et des coûts supplémentaires*, on peut toutefois se demander pourquoi elle est circonscrite à certains cas de recours aux CDD et pas généralisée à l'ensemble des CDD de moins d'1 mois s'étendant sur 2 mois distincts.

Remarque : *la mesure ne change rien aux obligations de l'employeur en matière de périodicité de la paie. Pour les salariés saisonniers, exclus de la mensualisation, le salaire doit être payé au moins 2 fois par mois,*

à 16 jours au plus d'intervalle (article L 3242-3). Pour les autres salariés, soumis à la mensualisation, le paiement de la rémunération doit être effectué une fois par mois (article L 3242-1).

À défaut de précision particulière, cette mesure est entrée en vigueur le 12 août 2018, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. En pratique, on peut s'interroger sur le point de savoir si elle s'applique dès cette date, y compris aux contrats en cours, ou si elle ne s'applique que pour les CDD saisonniers ou d'usage conclus à compter de cette date.



Syndicat professionnel : intérêt à agir en contestation d'une élection

Cass. Soc., 20 septembre 2018 : F-P+B, n° 17-26.226

Le présent arrêt, qui porte sur la recevabilité d'une action introduite par un syndicat professionnel, permet d'illustrer la difficulté que posent ces conditions d'existence du droit d'agir.

En l'espèce, il s'agissait d'élections de délégués du personnel et de membres du comité d'établissement d'une société.

Un syndicat national avait saisi un tribunal d'instance d'une requête aux fins d'annulation de ces élections. La demande fut cependant jugée irrecevable au motif qu'en application *des principes généraux de procédure*, la partie requérante devait justifier d'un intérêt à agir.

Selon l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont *le droit d'agir en justice*. La régularité des élections professionnelles mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat, même non-représentatif dans l'entreprise où il a des adhérents, peut en demander la nullité. Lorsqu'il n'est pas représentatif, un syndicat doit donc démontrer qu'il a au moins 2

adhérents dans l'entreprise pour justifier de son intérêt à agir. Faute d'établir avoir au moins 2 adhérents, le syndicat ne justifiait pas en l'espèce d'un tel intérêt.

Le jugement est cassé au visa de l'article 31 du code de procédure civile, des articles L 2132-3 et L 2324-4 du code du travail, alors applicable. La Cour énonce qu'a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections, une organisation syndicale qui a vocation à participer au processus électoral.

L'article L 2132-3 mentionné par la Cour confère effectivement aux syndicats professionnels *le droit d'agir en justice*. Il ajoute qu'ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Ce faisant, ce texte leur confère un droit, celui de soumettre au juge une prétention pour qu'il la dise bien ou mal-fondée. Et il leur confère ce droit en tant qu'entité particulière.

Au fond, la reconnaissance de ce droit d'agir des syndicats ne présente rien de bien nouveau. Les syndicats professionnels peuvent ainsi agir en justice pour la défense de leurs propres intérêts. Ici, le syndicat avait vocation à participer au processus électoral de sorte qu'il disposait bien d'un intérêt à agir en contestation de ces élections.

Une difficulté apparaît lorsque le syndicat entend, non pas agir pour lui-même, mais dans un intérêt plus large que le sien propre. Ainsi en est-il lorsqu'il prétend agir pour un intérêt collectif. C'est notamment le cas lorsque le syndicat prétend agir en annulation d'élections au sein de la profession qu'il représente.

Il a ainsi été jugé que la régularité des élections professionnelles mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat, même non représentatif dans l'entreprise qui y a des adhérents peut en demander la nullité (*Cass. Soc., 12 juillet 2006 : n° 05-60.353*).

C'est parce que la régularité des élections professionnelles met en jeu l'intérêt collectif de la profession que le syndicat peut agir en contestation du scrutin, sans avoir à démontrer un intérêt à agir spécifique, en sus de sa seule participation au processus électoral, comme l'avait exigé la cour d'appel dans l'affaire commentée. C'est en ce sens que la Cour évoque ici le fait que le syndicat avait *nécessairement* intérêt agir.

Par une formule de portée générale, la Cour reconnaît, sur le terrain procédural, à tous les syndicats qui participent ou a vocation à participer à des élections professionnelles la possibilité d'en contester la régularité sans avoir à démontrer autre chose que sa seule participation au processus.



Le bonus subordonné à l'exécution effective d'un travail n'est pas dû en cas de congé maternité

Cass. Soc., 19 septembre 2018 : n° 17-11.618 FS-PB

Cass. Soc., 19 septembre 2018 : n° 17-11.619 FS-D

Lors de l'acquisition d'une entreprise, il avait été prévu un transfert de savoir-faire au profit des salariés de la société acquéreur, en l'occurrence une société italienne. Ce transfert impliquant pour certains des salariés de la société acquise un travail de coopération avec les équipes italiennes et de formation de ces dernières, un accord collectif de fin de conflit avait instauré, pour les salariés concernés, un bonus salarial dont le bénéfice était subordonné à la participation effective à la coopération avec les équipes italiennes.

La question se posait de savoir si le versement du bonus de coopération devait ou non être maintenu à une salariée pendant son congé maternité, étant précisé que, aux termes de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 applicable à l'espèce, l'employeur était, sous déduction des

indemnités journalières servies par la sécurité sociale, tenu de maintenir *100 % du salaire mensuel de base*.

Les juges d'appel avaient considéré que le versement du bonus étant subordonné à l'accomplissement effectif du travail de coopération, lequel n'était pas accompli pendant le congé maternité, la salariée ne pouvait pas prétendre à son versement. Cette décision était critiquée tant au regard du droit interne que du droit européen mais le pourvoi est rejeté.

Au regard du droit interne, le rejet du pourvoi s'inscrit dans la ligne générale de la jurisprudence qui admet la possibilité de subordonner le paiement de primes contractuelles, conventionnelles, ou instaurées unilatéralement par l'employeur à l'accomplissement effectif d'un travail ou à la présence du salarié dans l'entreprise à un moment donné.

Ainsi, dès lors que le congé maternité n'est légalement assimilé à un travail effectif que pour la détermination de la durée des congés payés annuels, il peut entraîner la réduction d'une prime dont, sans cela, la salariée aurait bénéficié (*Cass. Soc., 11 avril 1991 n° 87-41.975 P ; ou, plus récemment, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, Cass. Soc., 17 octobre 2007 : n° 06-40.311 F-D*).

L'essentiel est que, sauf dispositions légales particulières, l'absence motivée par la maternité entraîne sur l'attribution de la prime les mêmes conséquences que les autres absences, à défaut de quoi le dispositif pourrait tomber sous le coup de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe (*Cass. Soc., 1^{er} décembre 2016 : n° 15-24.693 F-D*).

Au regard du droit européen, pouvait notamment être invoquée la directive 92/85 du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

L'article 11 de la directive prévoit en effet au bénéfice de la salariée en congé maternité *le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice*

d'une prestation adéquate et précise que *la prestation est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé*. Les indemnités légales servies par la sécurité sociale sont donc adéquates au sens de ce texte ainsi que l'indemnisation complémentaire servie par l'employeur par application d'un accord collectif dès lors qu'elle est au moins égale à l'indemnisation d'un travailleur malade.

La CJUE considère en conséquence que les travailleuses ne peuvent utilement invoquer le bénéfice des dispositions de l'article 11, points 2 et 3, de la directive 92/85 pour revendiquer le maintien, pendant leur congé de maternité, de leur rémunération intégrale comme si elles occupaient effectivement, comme les autres travailleurs, leur poste de travail (CJUE, 1^{er} juillet 2010 aff. 194/08) et juge, par exemple, que le seul fait qu'une magistrate ne bénéficie pas d'une indemnité judiciaire spéciale pendant un congé maternité obligatoire, à la différence de ses collègues masculins en activité, ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe (CJUE, 14 juillet 2016 : aff. 335/15).

Un bonus de coopération expressément subordonné à la participation active et effective des salariés à des fonctions spécifiques n'est pas dû à une salariée pendant son congé maternité, faute pour elle d'avoir exercé ces fonctions



La Cnil interdit le recours à la biométrie pour contrôler les horaires des salariés

Délib. CNIL, du 6 septembre 2018 : 2018-009

A l'occasion d'un contrôle effectué dans une société de télésurveillance d'ascenseur et de

parking, la CNIL a notamment constaté qu'un dispositif de pointage biométrique aux fins de contrôle des horaires des salariés était mis en œuvre sans son autorisation.

La société a été mise en demeure le 26 juillet 2017 de cesser, sous 3 mois, d'utiliser ce dispositif de reconnaissance d'empreinte digitale pour contrôler les horaires et de supprimer toutes les données collectées par ce dispositif.

Après plusieurs relances, et des réponses contradictoires de l'entreprise, la CNIL effectue un nouveau contrôle en mars 2018 et constate que ce dispositif est toujours installé et que le logiciel a gardé en mémoire toutes les traces de pointage effectuées entre 2011 et 2018.

Si, selon la société, les données collectées n'étaient plus utilisées par le service en charge de la paie, il est établi que certains salariés continuaient de l'utiliser et donc que leurs données biométriques étaient enregistrées et conservées. Bien que le boîtier ait été désinstallé quelques mois plus tard, la Commission, dans une délibération du 6 septembre 2018, prononce une sanction pécuniaire d'un montant global de 10 000 € à l'encontre de l'entreprise pour ces manquements (*ainsi que d'autres, relatifs à l'information des salariés et à la sécurité des données*), qui ont perduré au-delà du délai imparti dans la mise en demeure.

En outre cette décision est rendue publique à titre de sanction.

En effet, rappelle la Cnil, les données biométriques ont la particularité d'être uniques et permettent d'identifier un individu à partir de ses caractéristiques physiques ou biologiques. À ce titre, elles bénéficient d'un régime particulièrement protecteur.

L'utilisation de tout dispositif biométrique à des fins de gestion des horaires des salariés est par conséquent exclue, à moins que le responsable du traitement démontre qu'il existe des circonstances exceptionnelles fondées sur un impératif spécifique de sécurité.

En l'espèce, la société ne justifiant d'aucune circonstance exceptionnelle de cette nature, la collecte de données à laquelle elle a procédé était excessive au regard de sa finalité.

Sauf circonstances exceptionnelles qu'il appartient à l'entreprise d'établir, l'utilisation d'un dispositif de pointage biométrique de reconnaissance des empreintes digitales aux fins de contrôle des horaires des salariés est excessive



Conventions collectives : un salarié qui ne travaille pas un jour férié doit-il être rémunéré ?

Cass. Soc., 27 septembre 2018 : n° 17-11.250

D'ici la fin 2018, 3 jours fériés sont encore au programme. Sont-ils chômés ou travaillés ? Rémunérés ou non rémunérés ? La réponse se trouve souvent dans la convention collective.

Pour tout salarié, le sujet des jours fériés est souvent un casse-tête. Ces jours sont-ils chômés ou travaillés ? Comment doivent-ils être rémunérés ?

Le code du travail indique 11 jours comme étant des jours fériés, sachant que parmi ces 11 jours, seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé (*c'est-à-dire non travaillé*). S'agissant des autres jours, le code du travail n'impose pas qu'ils soient chômés. Pour qu'un jour férié soit chômé, il faut que cette disposition soit prévue :

- soit par accord d'entreprise ou d'établissement (*ou, à défaut, par convention collective ou accord de branche*) ;
- soit, faute d'accord ou de convention, par l'employeur.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est chômé, seuls les salariés qui totalisent 3 mois d'ancienneté bénéficient légalement du maintien de leur rémunération.

Sont exclus les travailleurs à domicile, les salariés sous contrat de travail intermittent ainsi que les salariés intérimaires.

Mais le salarié doit consulter la convention collective : celle-ci peut prévoir des conditions plus favorables, notamment en faisant sauter ou en réduisant la condition d'ancienneté nécessaire pour l'indemnisation.

Exemple : dans la convention collective des commerces de gros, *Tous les jours légalement fériés seront chômés et payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour du travail précédant le jour férié et le 1^{er} jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée*

En l'espèce, la salariée d'une officine pharmaceutique avait saisi en référé les prud'hommes pour demander un rappel de salaires au titre des 14 juillet et 15 août 2016.

Devant les juges, elle indiquait que ces jours fériés chômés n'avaient pas été payés par son employeur qui considérait que lorsque les salariés ne venaient pas travailler les jours fériés, ils étaient en absence.

Pour réclamer le paiement de ces jours non travaillés, la salariée se fondait :

- d'une part, sur le code du travail (*article L 3133-3*) qui énonce que le

chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant 3 mois d'ancienneté ;

- d'autre part, sur la convention collective de la pharmacie d'officine qui lui était applicable et qui prévoit dans son article 13 qu'en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, le salarié a droit à un repos compensateur équivalent à prendre d'un commun accord avec l'employeur.

Les juges du fond avaient suivi l'argumentaire de la salariée et condamné l'employeur au paiement des jours fériés en question. Mais la Cour de cassation, saisie à son tour, n'est pas de cet avis et a donné raison à l'employeur.

L'employeur faisait valoir qu'en l'absence de fixation par la convention collective des jours fériés chômés autres que le 1^{er} mai, l'entreprise accordait comme journées fériées chômées Noël et le jour de l'an. Or, ces salariées avaient délibérément choisi de ne pas travailler les jours fériés non chômés. Par conséquent, elles ne devaient percevoir aucune indemnisation au titre de ces journées.

Le salarié n'a droit à l'indemnisation des ses jours fériés ordinaires chômés que si ceux-ci l'ont été à l'initiative de l'employeur

Actualité juridique et réglementaire

Les grandes réformes estivales

La fin de l'année 2017 et le début de l'année 2018 aura été marquée par une loi d'habilitation, 6 ordonnances et une loi de ratification qui ont largement modifiées notre droit du travail :

- Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 portant habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social
- Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective
- Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
- Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
- Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social
- Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

L'été 2018, entre juillet et septembre, à son tour a été marquée par 5 lois ayant des conséquences directes sur le droit du travail :

- la loi relative à la programmation militaire, publiée le 14 juillet 2018 ;
- la loi relative à la protection du secret des affaires, publiée le 31 juillet 2018 ;
- la loi pour un État au service d'une société de confiance (*dite loi sur le droit à l'erreur*), publiée le 11 août 2018 ;
- la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, publiée le 5 août ;
- et enfin la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée le 6 septembre 2018.

La loi avenir professionnel contient un grand nombre de nouveautés. Elle comporte en effet un gros volet sur la formation professionnelle (*CPF monétisé, nouvelles règles de financement de la formation, nouvelles informations à fournir dans le cadre des entretiens professionnels, suppression et remplacement de certains dispositifs de formations comme le CIF, etc.*).

Mais ajoutée aux 4 autres lois, des nouveautés sociales sont intervenues sur des sujets tels que :

- les CDD avec notamment la possibilité expérimentale de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés ;
- l'égalité de rémunération avec de nouvelles contraintes pour les entreprises ;
- le harcèlement sexuel avec l'obligation de désigner des référents dans les entreprises ;
- l'ouverture d'un droit à chômage, sous certaines conditions, pour les salariés démissionnaires ;
- ou encore les travailleurs handicapés puisque l'obligation d'emploi est modifiée.
- les autorisations d'absence et le don de jours de repos ;
- un droit à la régularisation en cas d'erreur pour les personnes de bonne foi ;

- la durée des contrôles URSSAF ;
- la création de plusieurs rescrits notamment sur le règlement intérieur ;
- le bulletin de paie pour les CDD saisonniers et les CDD d'usage ;
- la définition du harcèlement sexuel et moral.



Loi de programmation militaire : don de jours de repos et autorisation d'absence

Articles 17 et 22 de loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense

Articles L 3142-89 et L 3142-94-1 du code du Travail.

Principe : la loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025 a augmenté le nombre de jours d'autorisation d'absence des salariés en réserve opérationnelle et créé un nouveau cas de don de jours de repos.

La réserve opérationnelle militaire regroupe des personnes chargées, en cas de nécessité, d'intégrer les forces armées pour y effectuer des opérations militaires.

Autorisation d'absence

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie désormais d'une autorisation d'absence de 8 jours (*au lieu de 5*) par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Néanmoins, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à 5 jours.

Don de jours de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Peuvent donc être cédés :

- des jours de congés payés de la 5^{ème} semaine ;
- des jours de congés conventionnels ;
- des jours de RTT ;
- des jours affectés au CET ;
- des jours de repos non pris.

Le nombre de jours pouvant être reçus n'est pas limité.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 15 Juillet 2018.

Remarque : ce don de jours de repos allongé doit être mis en relation avec 2 dons déjà existant.

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade	Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants	Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables
Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap	Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap	



Protection du secret des affaires : conséquences pour les salariés

Loi n° 2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires

Fin juillet, une loi sur le secret des affaires a été publiée. Si elle apporte de la protection pour les entreprises, elle prévoit aussi des exceptions au secret des affaires notamment pour les représentants du personnel et les lanceurs d'alerte.

La loi 2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires vient de transposer en droit interne la directive européenne 2016/943 du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites.

Cette directive s'inspire elle-même d'un accord conclu avec l'Organisation mondiale du commerce (sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent le commerce ; Adpic) et qui lie tant l'Union européenne que ses États membres.

La protection concerne toute information qui répond aux 3 critères suivants :

- ne pas être, en elle-même ou dans la configuration et l'assemblage exacts de ses éléments, généralement connue ou aisément accessible pour les personnes familières de ce type d'informations en raison de leur secteur d'activité ;
- revêtir une valeur commerciale, effective ou potentielle, du fait de son caractère secret ;
- faire l'objet de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret.

Un secret des affaires est protégé contre son obtention, son utilisation et sa divulgation illicites. Toutefois certaines exceptions sont prévues. Deux d'entre elles intéressent particulièrement en droit social.

La première d'entre elles concerne les représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désormais tenus de respecter le secret des affaires et engagent leur responsabilité en cas de non-respect.

Les membres du comité social et économique (CSE) ou du CE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont aussi tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

La responsabilité civile des élus peut être engagée en cas de non-respect du secret des affaires. Il y a toutefois deux exceptions :

- lorsque l'obtention du secret des affaires est intervenue dans le cadre de l'exercice du droit à l'information et à la consultation des salariés ou de leurs représentants ;
- lorsque la divulgation du secret des affaires par des salariés à leurs représentants est intervenue dans le cadre de l'exercice légitime par ces derniers de leurs fonctions, pour autant que cette divulgation ait été nécessaire à cet exercice.

Remarque : *même dans ces deux cas, l'information ainsi obtenue ou divulguée demeure protégée au titre du secret des affaires à l'égard des personnes autres que les salariés ou leurs représentants qui en ont eu connaissance.*

L'autre exception notable concerne les lanceurs d'alerte. Le secret des affaires n'est ainsi pas opposable à l'occasion d'un litige sur le sujet lorsque son obtention, son utilisation ou sa divulgation est intervenue pour révéler, dans le but de protéger l'intérêt général et de bonne foi, une activité illégale, une faute ou un comportement répréhensible, y compris lors de l'exercice du droit d'alerte.

Définition : *un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :*

- *un crime ou délit ;*
- *des manquements graves à la loi ou au règlement ;*
- *des faits présentant des risques ou des préjudices graves pour l'intérêt général dont elle a eu personnellement connaissance.*

Remarque : le salarié à l'initiative du signalement ne peut être sanctionné ou licencié.

Secret des affaires : sanction en cas d'atteinte et action en justice

Toute atteinte engage la responsabilité civile de son auteur qui s'expose donc à des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

Pour les fixer il est tenu compte :

- des conséquences économiques négatives de l'atteinte au secret des affaires ;
- du préjudice moral causé ;
- des bénéfices réalisés par l'auteur de l'atteinte au secret des affaires.

La partie lésée peut demander à la juridiction à titre de dommages et intérêts une somme forfaitaire tenant notamment compte des droits qui auraient été dus si l'auteur de l'atteinte avait demandé l'autorisation d'utiliser le secret des affaires.

Une action en justice peut être menée pour prévenir ou faire cesser une atteinte au secret des affaires (la prescription est de 5 ans).

Attention : *il est prévu que toute personne qui entame une action de façon abusive peut être condamnée à une amende civile allant jusqu'à 60 000 € ou 20 % du montant de la demande de dommages et intérêts s'il y en a une.*



Création d'un droit à la régularisation en cas d'erreur

Article 2 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance

La loi pour un État au service d'une société de confiance vient de créer un droit à la régularisation en cas d'erreur pour les personnes de bonne foi.

Principe : *ce droit est accordé aux personnes ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à leur situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de leur situation.*

Il permet d'éviter toute sanction pécuniaire ou privation d'une prestation due si la personne a régularisé sa situation vis-à-vis de l'administration de sa propre initiative ou après qu'elle ait invité à le faire dans un délai indiqué

L'objectif de cette mesure est d'instaurer une relation de confiance avec l'administration.



Ceux qui méconnaissent involontairement une règle pour la première fois bénéficieront ainsi d'une présomption de bonne foi lors de la première erreur commise et pourront réparer plutôt que de se voir infliger une sanction pécuniaire ou privative d'une prestation due.

En droit du travail, ce droit à l'erreur peut par exemple s'appliquer aux entreprises pour la déclaration des rémunérations assujetties aux cotisations d'assurance chômage ou aux travailleurs indépendants pour les déclarations effectuées pour le calcul de leurs cotisations et contributions sociales.

Ce droit à l'erreur est soumis à une condition de bonne foi ou/et absence de fraude de l'administré.

Définition : *est considérée comme mauvaise foi toute personne physique ou morale ayant délibérément méconnu une règle applicable à sa situation. En d'autres termes, l'erreur doit être involontaire*

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

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

Il est à noter que la présomption de bonne foi tombe en cas du renouvellement d'une erreur dans l'application d'une même règle.

L'étude d'impact du projet de loi précise que les erreurs grossières ou qui témoignent d'une négligence grave, ne peuvent, par nature, être commises de bonne foi.

C'est le cas par exemple :

- du défaut de transmission de la DSN
- ou
- de l'absence de déclaration préalable à l'embauche.

Ce droit ne joue également pas pour certaines sanctions listées par la loi notamment les sanctions prévues par un contrat ou celles prononcées en cas de méconnaissance des règles préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement.

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

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

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

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

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

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

En réalité, cette disposition qui permet d'adresser une sorte de simple *rappel à la loi* au lieu d'une amende confirme une pratique de l'Inspection du travail. Elle crée une sanction non-pécuniaire, devant permettre de traiter les situations de méconnaissance de certaines règles par un employeur considéré de bonne foi.

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

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

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



Loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

*Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
Article 69 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

Avec l'adoption de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes de nouveaux comportements peuvent désormais être sanctionnés au titre du harcèlement sexuel. Signalons également la mise en place de référents dans l'entreprise suite à la publication de la loi avenir et formation.

Les propos ou comportements à connotation sexiste ont été intégrés à la définition du harcèlement sexuel inscrite au code pénal.

Définition : *le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante*

L'infraction de harcèlement sexuel est aussi constituée dans de nouveaux cas :

- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Ces nouveautés devraient notamment permettre de mieux lutter contre le harcèlement en ligne.

Remarque : *l'infraction de harcèlement moral a elle aussi été élargie pour prendre en compte les propos ou comportements imposés à une même victime par plusieurs personnes*

Ces modifications concernent l'article 222-33 du code Pénal. Or ce texte doit impérativement être affiché ou diffusé dans l'entreprise ce qui va obliger les employeurs à une actualisation

Harcèlement sexuel : une nouvelle circonstance aggravante : normalement le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

La sanction est portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes par exemple si les faits ont été commis sur une personne particulièrement vulnérable.

La loi ajoute une circonstance aggravante : lorsque les faits sont commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

En matière de harcèlement moral aussi, est ajoutée comme circonstance aggravante que les faits soient commis par le biais d'un support numérique ou électronique.

D'ici le 1^{er} janvier 2019 au plus tard, une nouvelle obligation va s'imposer dans les entreprises d'au moins 250 salariés : désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du personnel va aussi être nommé dans les CSE de toutes les entreprises. C'est le CSE qui devra ainsi désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, nommé pendant toute la durée du mandat. Il aura droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions, financée par l'employeur sous certaines conditions.

Enfin, une nouvelle infraction est créée, *l'outrage sexiste*, afin d'intégrer dans le champ pénal certains comportements à connotation sexiste ou sexuelle jusqu'alors impunis tels que le harcèlement de rue, car ne relevant d'aucune des infractions existantes.

Cet outrage peut être reconnu lorsqu'on ne se situe pas dans l'un des cas de violence (*tel que prévu à l'article 222-13 du code pénal*), d'exhibition sexuelle ou d'harcèlement sexuel. Il est puni d'une peine d'amende et d'éventuelles peines complémentaires telles que l'obligation d'accomplir, à ses frais, un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

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

La loi a pour objet de réformer le système de formation professionnelle initiale (*apprentissage*) et continue ainsi que le fonctionnement de l'assurance chômage.

La loi réforme le compte personnel de formation (CPF) qui sera alimenté non plus en heures, mais en euros. Le compte sera crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein, 800 pour les salariés non qualifiés, dans la limite de 5 000 euros et 8 000 pour les salariés non qualifiés. Une application numérique sera créée pour connaître en temps réel ses droits individuels acquis au titre du compte personnel de formation et de choisir une formation.

Un compte d'engagement citoyen sera institué avec pour objectif de recenser et de valoriser les activités participant d'un engagement citoyen et d'acquérir ainsi des droits à formation. Ce compte sera également comptabilisé en euros.

Des modules de remise à niveau sur les compétences de base et les savoirs numériques seront systématiquement proposés aux demandeurs d'emploi qui le souhaitent. Et, dès le premier mois, les besoins et aspirations des demandeurs d'emploi seront identifiés afin de proposer un parcours de formation adapté.

Pour garantir la qualité de la formation professionnelle, les organismes de formation, prestataires de bilan de compétences ou d'accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) devront, à compter du 1^{er} janvier 2021, être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant s'ils veulent accéder à un financement public ou mutualisé.

Un nouvel établissement public, France compétences :

- sera chargé de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- assurera des missions de péréquation financière ;
- contribuera au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées, à l'observation des coûts et des niveaux de prise en charge des formations s'agissant des fonds publics ou mutualisés ;
- établira et actualisera le répertoire national des certifications professionnelles.

Une nouvelle contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage se substituera à l'actuelle taxe d'apprentissage, ainsi qu'à la contribution relative à la formation professionnelle continue à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA) deviennent des *opérateurs de compétences*. Ils ne collecteront plus les cotisations formation (*c'est l'Urssaf qui sera chargée de cette collecte*).

La limite d'âge de formation en apprentissage passera de 26 à 29 ans révolus.

Les plus de 26 ans seront payés au minimum au niveau du Smic et la rémunération des apprentis de 16 à 20 ans augmentera de 30 euros nets. Le temps de travail maximum des apprentis mineurs sera porté de 35 à 40 heures par semaine et de 8 à 10 heures par jour selon les activités.

Les jeunes de plus de 18 ans suivant une formation en apprentissage bénéficieront d'une aide publique de 500 euros pour préparer le permis de conduire. Tous les jeunes en apprentissage dont le contrat est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant 6 mois leur formation au sein du centre de formation d'apprentis.

La loi prévoit une extension des droits au chômage, sous conditions pour :

- les salariés démissionnaires qui bénéficieront des droits au chômage s'ils ont démissionné avec un projet, validé par une commission paritaire, de reconversion ou de création d'entreprise et s'ils ont travaillé pendant 5 années ;
- les salariés indépendants qui recevront une allocation forfaitaire de 800 euros par mois pendant 6 mois en cas de liquidation judiciaire, de départ dans le cadre d'un redressement judiciaire ou de départ d'un conjoint associé après un divorce ou une rupture de pacs.

Le texte instaure l'expérimentation d'un journal de bord pour une durée de 18 mois à compter du 1^{er} juin 2019 dans des régions qui seront désignées par arrêté. Dans ces régions, les demandeurs d'emploi devront compléter mensuellement l'état d'avancement de leur recherche d'emploi.

Les critères d'appréciation de *l'offre raisonnable d'emploi*, qu'un chômeur ne pourra refuser qu'une seule fois, seront définis en concertation entre le demandeur d'emploi et son conseiller référent.

Les fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité dans le secteur privé verront leurs droits à l'avancement maintenus pendant 5 ans.

Le texte initial ouvrait la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois de direction des administrations de l'État et de ses établissements publics. La liste des emplois ouverts devait être fixée par un décret en Conseil d'État.

Cette possibilité devait être également ouverte pour les emplois de direction dans les hôpitaux. Ces dispositions ont été censurées par le Conseil constitutionnel.

Les dispositions du texte qui concernaient l'enseignement supérieur (*enseignement à distance, campus des métiers*), les centres d'information et d'orientation ou la lutte contre l'illettrisme ont été censurées par le Conseil constitutionnel comme cavaliers législatifs.

Le Conseil a également censuré les dispositions relatives à la responsabilité sociale des plateformes numériques.

N° articles	Contenu de la loi sur l'avenir professionnel
1^{er}	L'alimentation est désormais effectuée en euros (<i>elle était précédemment réalisée en heures</i>). Une alimentation identique aux salariés à temps plein est accordée aux salariés justifiant d'une activité au moins égale à 50 % de la durée légale (<i>ou conventionnelle</i>). Cet article modifie également la liste des formations éligibles au CPF. Sont précisés aussi les modalités de mobilisation du CPF. Cet article confirme la disparition du CIF et son remplacement par le CPF <i>projet de transition professionnelle</i> . Nota : le taux de conversion des droits déjà acquis (<i>en heures</i>) sera fixé par décret (<i>un taux de conversion de 14 €/heure environ serait retenu</i>)
2	Modification de la fin d'alimentation du CPF, auparavant prévue lorsque le salarié fait jouer ses droits à la retraite, le code du travail prévoit désormais que le CPF cesse d'être alimenté lorsque le salarié ouvre droit au bénéfice d'une retraite à taux plein
3	Déploiement d'un conseil en évolution professionnelle enrichi
9	Le congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) : droit au congé, durée du congé, rémunération durant le congé, et validation par la voie de la VAE
11	Contrat d'apprentissage (<i>visite médicale d'embauche, accompagnement des entreprises, enregistrement contrats d'apprentissage, contrat d'apprentissage au sein d'un groupement d'employeurs</i>)
12	Mises en œuvre, à titre expérimental, d'actions de formation par apprentissage dans des établissements pénitentiaires
13	Relèvement du seuil d'âge maximum permettant l'accès aux contrats d'apprentissage, modification durée contrat apprentissage, durée de travail des apprentis mineurs, contrat d'apprentissage à l'étranger
16	Rupture du contrat d'apprentissage modifiée
27	Création d'une <i>Aide unique aux employeurs d'apprentis</i> .
28	Modification durée contrat de professionnalisation et suppression <i>période de professionnalisation</i> et son remplacement par un nouveau dispositif <i>reconversion ou promotion par alternance</i>
36	Instauration de l'institution <i>France compétences</i> , qui se substituera début 2019, aux 3 organismes suivants : CNEFOP, COPANEF et FPSPP
37	Article consacré au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage
39	Les <i>organismes paritaires agréés</i> deviennent désormais les <i>opérateurs de compétences</i>
44	Modification de l'entretien professionnel, notamment sur la pénalité des entreprises de 50 salariés et plus
49	Ouverture du droit aux allocations chômage des salariés démissionnaires
50	Cet article précise le régime d'assurance chômage aux démissionnaires
51	Est abordé dans cet article l'allocation des travailleurs indépendants
52	Dispositif <i>bonus-malus des contributions patronales d'assurance chômage</i>
53	Instauration, à titre expérimental (<i>période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020</i>), d'un contrat CDD ou d'intérim) de remplacement de plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret
67	Cet article modifie plusieurs articles en rapport avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
68	Modification de l'accès au télétravail d'un travailleur handicapé, l'employeur est dans l'obligation de motiver, le cas échéant, sa décision de refus

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet cabinet.riera@avocatem.com



Les dessins sont prêtés avec l'aimable
autorisation de Dobritz
« Le placard a horreur du vide »
Editions Bruno Leprince, 2010

