



Actualités législatives et réglementaires

► Suivi médical des salariés agricoles

Le décret n°2023-139 du 27 février 2023 relatif au suivi médical professionnel des salariés agricoles, aux pensions d'invalidité et à la rente pour accident du travail ou maladie professionnelle des non-salariés agricoles et au complément d'indemnisation au titre de leur exposition aux pesticides est paru au JO du 28 février.

Jurisprudence

► Nullité du licenciement – Indemnité d'éviction

Tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul. Le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (= indemnité d'éviction).

Si les sommes que le salarié aurait dû percevoir durant la période d'éviction en terme de participation et d'intéressement n'entrent pas dans le calcul de l'indemnité d'éviction (n'ayant pas la nature de salaire), les droits à congés payés au titre de la période d'éviction doivent être pris en considération (Cass. soc., 1-3-23, n°21-16008).

► Travailleur itinérant – Temps de trajet

Si les critères du temps de travail effectif sont réunis (« le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles »), les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients entrent dans le « compteur temps de travail » (Cass. soc., 1-3-23, n° 21-12068 – arrêt confirmant Cass. soc., 23-11-22, n°20-21924).

► Inaptitude – Reprise du salaire

Si, à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L.1226-4).

Ces dispositions s'appliquent en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié. L'employeur ne peut donc déduire du salaire à maintenir les sommes dues au titre des IJSS (Cass. soc., 1-3-23, n°21-19956).

► Faute – Société mère – Préjudice – Perte d'emploi

Des salariés sont licenciés après la cession puis la liquidation de la filiale les employant. Ils sollicitent de l'ancienne société mère (ayant cédé ses actions) des dommages et intérêts liés à la perte d'emploi pour ne pas avoir vérifié la viabilité du projet de reprise du repreneur.

Pour la chambre commerciale : « il ne résulte d'aucun texte ni d'aucun principe qu'une société mère a, lorsqu'elle cède les parts qu'elle détient dans le capital social d'une filiale en état de cessation des paiements, l'obligation de s'assurer, avant la cession, que le cessionnaire dispose d'un projet de reprise garantissant la viabilité économique et financière de cette filiale » (Cass. com., 1-3-23, n° 21-14787).

► Salarié protégé – Mutation disciplinaire

Un salarié protégé ne peut se voir imposer, sans son accord, une mutation disciplinaire sur un autre site. L'acceptation ne peut résulter ni de l'absence de protestation du salarié ni de la poursuite par l'intéressé de son travail (Cass. soc., 15-2-23, n° 21-20572).

FOCUS

Contrat d'apprentissage : quelles sont ses règles de conclusion et de rupture ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat d'un type particulier par lequel un employeur s'engage à verser un salaire à un jeune travailleur et à lui assurer une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.

Sauf exceptions, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés d'au moins 16 ans, jusqu'à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Sauf dérogations, un maître d'apprentissage ne peut simultanément accueillir que deux apprentis.

Le contrat d'apprentissage, qui peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un CDI, doit nécessairement être passé par écrit. A défaut, le contrat est nul.

Le salarié peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du Smic, ou du salaire minimum conventionnel avec application des abattements d'âge pour la période pendant laquelle le contrat a été exécuté, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

Lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage pendant toute sa durée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage. Pendant cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage. Sa durée est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

A l'issue de cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation du CDI de droit commun sans pouvoir comporter une période d'essai.

Il est possible de suspendre un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

Selon l'article R 6222-3 du code du travail, le contrat d'apprentissage doit comporter certaines clauses et mentions obligatoires. Les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 doivent également préciser la date de début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA.

Le contrat d'apprentissage peut éventuellement contenir une clause de non-concurrence, notamment dans le cadre d'un emploi de grande qualification nécessitant une formation particulière et susceptible d'entraîner une réelle concurrence.

L'employeur doit déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences (Opco) dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat de travail. Le silence de l'Opco au terme des 20 jours à compter de la réception du contrat

constitue un refus implicite de prise en charge financière du contrat.

Pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise, le contrat d'apprentissage peut être librement rompu par l'une ou l'autre partie, sans indemnités et sans avoir à justifier d'un motif particulier.

La rupture doit être notifiée par écrit aux parties et au directeur du CFA. La date de rupture se situe à la date d'envoi de la lettre de notification.

Après l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, un accord écrit, signé de l'employeur et de l'apprenti, peut toujours mettre fin au contrat d'apprentissage.

A défaut d'accord signé des deux parties (pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019), le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur dans certains cas limitativement énumérés :

- la force majeure ;
- la faute grave de l'apprenti ;
- l'inaptitude constatée par le médecin du travail. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu par une obligation de reclassement ;
- le décès d'un employeur, maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
- l'exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

Dans tous ces cas, la rupture prend la forme d'un licenciement qui doit respecter la procédure classique propre au motif invoqué (personnel ou disciplinaire).

Passé le délai de 45 jours, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti qui doit saisir au préalable le médiateur de la chambre consulaire.

Une fois qu'il a saisi le médiateur, l'apprenti doit informer l'employeur de son intention de rompre le contrat dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur, par tout moyen conférant date certaine. Le contrat est alors rompu au plus tôt 7 jours calendaires après que l'employeur ait été informé.

En cas de rupture du contrat, le CFA doit prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et doit contribuer à lui trouver un nouvel employeur.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité de l'entreprise ou au terme de la période de maintien provisoire de l'activité, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. L'apprenti bénéficie alors de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Seul l'apprenti a la possibilité de rompre unilatéralement son contrat d'apprentissage avant son terme en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum 1 mois avant la fin du contrat.

Cette lettre doit expressément mentionner le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre, et la date d'effet de la résiliation ne peut intervenir avant le lendemain de la publication des résultats.