

Mise à jour octobre 2009

# Délégués du personnel

## un guide

pour vous aider  
dans vos missions



Site internet du ministère :  
<http://www.travail.gouv.fr>



## Réglementation du travail ..... 5

Les délégués du personnel : élections .....	5
Les délégués du personnel : missions et moyens .....	11
La délégation unique du personnel .....	13
Les délégués syndicaux .....	15
La protection en cas de licenciement .....	19
L'inspection du travail .....	21
L'application d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise .....	23
La durée légale du travail .....	25
L'aménagement du temps de travail .....	27
La journée de solidarité .....	29
Le temps de travail des jeunes de – de 18 ans .....	31
Le travail à temps partiel .....	33
Le travail du dimanche .....	35
Le travail de nuit .....	39
Les heures supplémentaires : définition et limites .....	41
Les heures supplémentaires : contreparties .....	43
Les principales caractéristiques du contrat de travail .....	45
Le changement dans la situation juridique de l'employeur .....	47
La période d'essai .....	49
Le contrat à durée indéterminée (CDI) .....	51
Le contrat à durée déterminée (CDD) .....	53
Le contrat à durée déterminée à objet défini .....	59
L'apprentissage junior .....	61
Le contrat d'apprentissage .....	63
Mesures jeunes actifs .....	71
Le contrat de professionnalisation .....	75
Le contrat de transition professionnelle (CTP) .....	79
Le contrat de travail temporaire .....	85
Le contrat de travail à temps partiel .....	89
Le contrat de travail intermittent .....	93
Le contrat vendanges .....	95
Le travail saisonnier .....	97
Le cumul d'emplois .....	99
La modification du contrat de travail .....	101
Les congés payés .....	103
Les congés pour événements familiaux .....	107
Les congés pour enfant malade .....	109
Le congé de paternité .....	111
Le congé de solidarité familiale .....	113
Le congé de soutien familial .....	115
Le congé parental d'éducation .....	117
Les jours fériés et les ponts .....	119
Panorama des autres congés .....	121
Les obligations de l'employeur lors de l'embauche .....	123
Les jobs d'été .....	125
L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes .....	127
La participation et l'actionnariat salarié .....	129
Le bulletin de paie .....	137
Le salaire : fixation et paiement .....	141
Le SMIC .....	143
La rémunération du salarié en contrat à durée déterminée .....	145
La rémunération de l'intérimaire .....	147

La prise en charge des frais de transport par l'employeur .....	149
L'égalité professionnelle hommes/femmes .....	153
La protection contre les discriminations .....	157
Le contrat à durée déterminée senior (CDD senior) .....	161
La retraite progressive .....	163
La surcote .....	165
Le cumul emploi-retraite .....	167
Le départ et la mise à la retraite .....	169
La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée .....	173
Les documents remis au salarié .....	177
L'indemnité légale de licenciement .....	179
La procédure en cas de licenciement individuel pour motif économique .....	181
La procédure en cas de licenciement économique de 2 à 9 salariés .....	183
La procédure en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus .....	185
Le licenciement pour motif personnel : les causes possibles .....	189
La procédure en cas de licenciement pour motif personnel .....	191
Le conseiller du salarié .....	193
La démission .....	195
Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire .....	197
La sanction disciplinaire .....	199
Le règlement intérieur .....	201
Les limites au pouvoir de surveillance de l'employeur .....	203
La grève .....	205
Le Conseil de Prud'hommes .....	207

## Hygiène Santé et sécurité ..... 209

La médecine du travail .....	209
Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) .....	213
L'interdiction de fumer dans les lieux de travail .....	217
La prévention des risques professionnels .....	221
L'incendie - L'explosion .....	225
Les risques chimiques .....	227
La circulation - le levage .....	229
L'électricité .....	231
Les équipements de travail .....	233
Le bruit .....	235
Les conséquences de l'inaptitude du salarié .....	237
Maladies graves et travail .....	239
Grossesse, maternité et adoption .....	241
L'accident du travail, de trajet et la maladie professionnelle .....	245
Le harcèlement moral .....	247
Le harcèlement sexuel .....	249
Le travail au contact de l'amiante .....	251
Le droit de retrait .....	257
L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés .....	259
Le contrat d'apprentissage aménagé .....	263
Le travail en milieu ordinaire et les aides aux entreprises .....	265
Les aides de l'AGEFIPH .....	269

## Adresses utiles ..... 273

Dans le Cher .....	273
Dans l'Eure-et-Loir .....	275
Dans l'Indre .....	277
Dans l'Indre-et-Loire .....	279
Dans le Loir-et-Cher .....	281
Dans le Loiret .....	283

## Les délégués du personnel : élections

**Tous les organismes de droit privé, quels que soient leur forme juridique et leur objet, ainsi que certains établissements du secteur public doivent organiser les élections des délégués du personnel, dès lors qu'ils occupent au moins 11 salariés. Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail. Dans certaines conditions, le vote peut avoir lieu par voie électronique.**

**Les délégués du personnel bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement.**

### A savoir

Deux exemplaires du procès-verbal des élections professionnelles (délégués du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégation unique du personnel) ou bien du procès-verbal de carence sont transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections. En outre, un exemplaire du procès-verbal des élections professionnelles ou bien du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections au prestataire retenu par le ministère du Travail, dont l'adresse est la suivante (adresse valable jusqu'au 31/12/2009 – l'adresse valable au-delà de cette date sera communiquée en temps utile) :

SMIS - Le Bourg - 15220 SAINT MAMET LA SALVETAT

Les formulaires à utiliser sont en ligne sur le site du ministère du Travail, accompagnés de leur notice explicative.

Ces transmissions pourront être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée (des précisions seront fournies ultérieurement).

### Qui doit prendre l'initiative d'organiser les élections ?

C'est à l'employeur qu'il appartient, une fois tous les 4 ans, d'organiser les élections. Son absence d'initiative ou son refus injustifié l'exposent à des poursuites pénales.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peuvent à tout moment saisir l'employeur pour demander l'organisation d'élections.

Le premier salarié qui a saisi l'employeur d'une telle demande bénéficie d'une protection contre le licenciement, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

L'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande faite (de préférence) par lettre recommandée avec accusé de réception.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel. Cette disposition, issue de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ne s'applique toutefois qu'à compter des élections des délégués du personnel intervenant après le 3 août 2005, date de publication de la loi précitée.

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date. Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

### Quelle est la durée du mandat des délégués du personnel ?

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans (contre 2 ans avant l'intervention de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 précitée) et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Un délégué du personnel peut également être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des délégués du personnel, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

### Qui est électeur, qui est éligible ?

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans au moins ayant 3 mois d'ancienneté, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans au moins ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur.

L'inspecteur du travail peut, dans certains cas, accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2 du Code du travail c'est-à-dire comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur et de 24 mois continus pour être éligible. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions fournies par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 citée en référence, et notamment à sa fiche n° 6.

Les dispositions spécifiques applicables aux salariés temporaires figurent aux articles L. 2314-17 et L. 2314-18 du Code du travail.

## Combien de délégués peuvent être élus ?

Le nombre de délégués du personnel à élire est fonction de l'effectif de l'entreprise (cet effectif est calculé conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) :

- de 11 à 25 salariés = 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés = 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés = 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés = 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés = 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés = 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés = 9 titulaires et 9 suppléants.
- à partir de 1 000 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Lorsque l'employeur d'une entreprise de moins de 200 salariés décide de mettre en place une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel, cette délégation est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés = 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés = 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés = 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés = 8 titulaires et 8 suppléants.

## Organiser les élections : quelles formalités accomplir ?

Les règles relatives aux élections professionnelles (notamment, négociation du protocole d'accord préélectoral, organisations syndicales susceptibles de présenter des candidats au 1<sup>er</sup> tour), ont été modifiées par la loi du 20 août 2008 citée en référence, en vigueur depuis le 22 août 2008.

## L'information

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 45<sup>e</sup> jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27 du Code du travail (cet article prévoit qu'un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre 2 et 4 ans).

Il doit également, par voie d'affichage, informer de l'organisation des élections, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier (et non par simple voie d'affichage).

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

## La négociation

Si une ou des organisations syndicales se sont manifestées, l'employeur négocie avec elle(s) le protocole d'accord préélectoral. La négociation porte notamment sur les points suivants :

nombre et composition des collèges électoraux. Les organisations syndicales doivent examiner les conditions propres à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures, dans les collèges ;

- répartition du personnel dans ces collèges ;
- répartition des sièges à pourvoir entre ces collèges ;
- définition des modalités pratiques de l'élection (date et heure de scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote...).

## Les règles de validité

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation,
- parmi ces organisations signataires, doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Cette double condition de majorité devient, suite à la loi du 20 août 2008 citée en référence, le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges ;
- la répartition des sièges entre les collèges ;
- la détermination des établissements distincts ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct ;
- les conditions de mise en place des délégués de site.

Pour plus de précisions sur ces dispositions, issues de la loi du 20 août 2008 citée en référence et en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées suite à la publication de cette loi., on se reportera à la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 citée en référence, et notamment à sa fiche n° 6.

## Quelles sont les caractéristiques du scrutin ?

Il s'agit d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptible de comporter 2 tours d'élection.

L'élection est organisée distinctement par collèges électoraux :

- 1<sup>er</sup> collège : ouvriers et employés ;
- 2<sup>e</sup> collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Il y a un collège électoral unique lorsqu'un seul siège est à pourvoir ou si le protocole d'accord préélectoral, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, le prévoit.

Les listes de candidats sont distinctes pour les délégués titulaires et les délégués suppléants dans chacun des collèges.

Elles peuvent être incomplètes, mais ne peuvent comporter plus de noms que de sièges à pourvoir.

## Comment est désigné le bureau de vote ? Quel est son rôle ?

À la date de l'annonce du premier tour de scrutin, donnée par voie d'affichage ou fixée par le protocole d'accord préélectoral, un bureau de vote est obligatoirement désigné.

Sauf disposition contraire du protocole préélectoral, il peut être constitué, pour chacun des collèges, par les deux électeurs les plus âgés et l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le bureau de vote assure la surveillance du bon déroulement du scrutin. Il consigne les résultats ainsi que toute observation qu'il juge utile dans un procès-verbal.

## Comment se déroulent les deux tours de l'élection ?

### Le premier tour

Obligatoirement organisé, le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéa de l'article L. 2314-3 du Code du travail, c'est-à-dire les organisations syndicales qui ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (*voir ci-dessus*).

À l'issue du premier tour, le bureau de vote peut constater l'une des trois situations suivantes :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats : il prend acte de la carence de candidature dans un procès-verbal. Un second tour est obligatoirement organisé ;
- le quorum n'est pas atteint. Un second tour est organisé pour chacun des collèges ou des scrutins pour lequel le quorum n'a pas été atteint ;
- le quorum a été atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus, les listes présentées au premier tour étant incomplètes.

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs et nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collège et par liste : titulaires, suppléants.

### Le second tour

Ouvert à toutes les candidatures qu'elles soient ou non présentées par une organisation syndicale, le second tour est organisé dans les 15 jours suivant le premier tour.

Une candidature unique est considérée comme une liste. Plusieurs candidatures uniques non syndiquées peuvent constituer une liste commune. Cependant, l'électeur ne peut regrouper dans une même enveloppe des listes distinctes de candidats : son vote serait nul.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

## Comment se font le dépouillement et la proclamation des résultats ?

Le dépouillement se fait en commençant par les sièges de titulaires. Ils sont attribués au premier comme au second tour sur la base du scrutin proportionnel à la plus forte moyenne.

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste, sauf si le nombre de ratés portés sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste qui l'a présenté.

En cas de carence de candidatures aux deux tours, l'employeur doit, dans les 15 jours, transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence établi par le bureau de vote et l'afficher dans l'entreprise.

Si des candidats ont été élus, le procès-verbal des élections sera transmis par l'employeur en 2 exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant l'élection.

## Comment se déroule le vote électronique ?

Les modalités de mise en œuvre du vote par voie électronique (vote électronique), sur le lieu de travail ou à distance, ont été fixées par le décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 et l'arrêté du 25 avril 2007 (JO du 27). Des dispositions similaires sont prévues pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord collectif visé ci-dessous n'exclut pas cette modalité. Dans une telle situation, l'ouverture du vote au scrutin secret sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

## Nécessité d'un accord collectif

Le recours au vote électronique n'est possible que si un accord d'entreprise ou un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les prescriptions minimales énoncées ci-dessous, le prévoit. Lorsqu'un tel accord est conclu, le protocole d'accord préélectoral doit le mentionner ainsi que, le cas échéant, le nom du prestataire choisi pour mettre en place le vote électronique. Le protocole d'accord préélectoral comporte également, en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

## Conception et mise en place du dispositif

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par le chef d'entreprise sur la base d'un cahier des charges contenant les prescriptions réglementaires énoncées par les articles R. 2314-8 à R. 2314-20 Code du travail.

Le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des différents collèges, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Le système de vote électronique, préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des prescriptions énoncées ci-dessus. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

La mise en oeuvre du système de vote électronique est opérée sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, de représentants de l'organisme mettant en place le vote. Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus.

Les articles 4 et 5 de l'arrêté du 25 avril 2007 précisent respectivement, pour chaque fichier ou liste (fichiers des électeurs, listes électorales, listes d'émargement...), les données qui doivent être enregistrées et les destinataires ou catégories de destinataires de ces informations.

## Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire qui a conçu et mis en place le système ;

- tenir informé les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord prévoyant le recours au vote électronique et qui sont représentatives de l'accomplissement, par lui-même, des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL ;

- mettre à la disposition de chaque salarié une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales ;

- faire en sorte que les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique mise en place par l'employeur (voir ci-dessus) :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;

- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

## Établissement des listes électorales

Les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions.

## Déroulement du vote

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

Pour se connecter sur place ou à distance au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique ». La validation le rend définitif et empêche toute modification.



# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Une fois le vote terminé, l'employeur (ou, le cas échéant, le prestataire qu'il a retenu) doit conserver sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours (voir ci-dessous) et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

## Gestion des incidents techniques

Tout système de vote électronique doit comporter un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

## Clôture du scrutin et dépouillement

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs.

Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées, selon les modalités fixées par l'arrêté du 25 avril 2007 (JO du 27) cité en référence.

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement.

## Quelles sont les instances compétentes en cas de désaccord ou de litige ?

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de l'établissement est compétent pour se prononcer sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, les délégués du personnel doivent être élus au niveau de chaque établissement distinct occupant au moins 11 salariés.

A défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de l'entreprise (ou l'autorité visée ci-dessus pour les activités relevant du secteur agricole ou de celui des transports).

Le tribunal d'instance est seul compétent sur les autres points et doit être saisi :

- dans les 3 jours suivant l'affichage des listes électorales pour les litiges concernant l'électorat ;
- dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats pour les litiges portant sur la régularité des opérations électorales.

### Textes de référence

- Articles L. 2312-1 à L. 2312-8, L. 2314-1 à L. 2314-31, R. 2314-1 à R. 2314-30 et D. 2122-7 du Code du travail
- Arrêté du 25 avril 2007 (vote électronique) (JO du 27)
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21)
- Décret n° 2008-1133 du 4 novembre 2008 (JO du 5)
- Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 « relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »



## Les délégués du personnel : missions et moyens d'action

**Élus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement, et dans certains cas, assument les missions normalement dévolues au comité d'entreprise (CE), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au délégué syndical (DS).**

**Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat et bénéficie d'une protection particulière contre les mesures de licenciement.**

### A savoir

L'employeur est tenu de fournir aux délégués du personnel un formulaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise,

### Quelles sont les missions des délégués du personnel ?

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Les salariés permanents mais aussi extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.

- Être consultés, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

Les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

- Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

### Dans quels cas les délégués du personnel assument-ils les missions des autres institutions représentatives du personnel ?

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues ci-dessus cessent d'être réunies. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale (RSS). Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place (défaut de candidat par exemple), les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise (modification de l'outillage, restructuration...) et à la gestion du personnel (formation professionnelle, licenciement, rémunération, durée du travail...).

Les délégués du personnel participent par ailleurs à la gestion des œuvres sociales.

De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés

L'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Dans ce cas, le délégué du personnel élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d'entreprise. Son crédit d'heures est porté de 15 à 20 heures.

Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

## Quels sont les moyens des délégués du personnel ?

Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

- des réunions avec l'employeur. Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine ;
- un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit ;

En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

- un local et un panneau d'affichage sont mis à leur disposition dans l'établissement ;
- un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur ;
- l'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires... ;

- la liberté de déplacement :

- dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ;

- en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.

### Textes de référence

- Attributions : Articles L. 2313-1 à L. 2313-16 et R. 2313-1 à R. 2313-3 du Code du travail
- Moyens d'actions : Articles L. 2315-1 à L. 2315-12 du Code du travail
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26)
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (JO du 31)

## La délégation unique

**Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel. Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel. Le nombre et le crédit d'heures des délégués sont augmentés en conséquence. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.**

### A savoir

Les attributions de la délégation unique sont identiques à celles des délégués du personnel jointes à celles du comité d'entreprise.

### Quelles entreprises ?

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 199 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une délégation unique.

### Quelle est la procédure de mise en place ?

La délégation unique est mise en place sur décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Elle est possible à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel.

La durée du mandat des délégués du personnel est "ajustée" (réduite ou prolongée) pour la faire coïncider avec celle du comité d'entreprise.

### Quel est le nombre de délégués ?

Le nombre des délégués du personnel élus dans le cadre de la délégation unique varie selon l'effectif de l'entreprise :

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués
50 à 74 salariés	3 titulaires / 3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires / 4 suppléants
100 à 124 salariés	5 titulaires / 5 suppléants
125 à 149 salariés	6 titulaires / 6 suppléants
150 à 174 salariés	7 titulaires / 7 suppléants
175 à 199 salariés	8 titulaires / 8 suppléants

### De quel crédit d'heure disposent les délégués ?

Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire (le « crédit d'heures ») à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, 20 heures par mois.

Les deux réunions prévues par le code du travail (pour les DP et le CE) ont lieu chaque mois à la suite l'une de l'autre, sur convocation du chef d'entreprise. Le temps passé en réunion par les délégués n'est pas imputé sur leur crédit d'heures.

### Textes de référence

- Articles L. 2326-1 à L. 2326-3 et R. 2314-3 du Code du travail



## Les délégués syndicaux

**Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical (DS). Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs. Il bénéficie d'une protection particulière en matière de licenciement. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.**

**Le mandat de délégué syndical peut être cumulé avec celui de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### A savoir

Les dispositions présentées ici sont celles issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 citée en référence, laquelle prévoit un certain nombre de dispositions transitoires (voir précisions ci-dessous).

### Qui peut être désigné comme délégué syndical ?

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Les délégués syndicaux sont désignés dans les limites fixées par les articles R. 2143-1 à R. 2143-3 du Code du travail.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés ou plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales. La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

### Remarques

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque cessent d'être réunies l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 du Code du travail, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008 citée en référence (voir aussi ci-dessous « Dispositions transitoires »).

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

### Quelles sont les missions du délégué syndical ?

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Mais c'est essentiellement sa fonction de négociateur qui fonde sa spécificité. En effet, le code du travail prévoit que la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise.

Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des négociations annuelles obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

L'une des négociations annuelles obligatoires porte sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail, et notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise (nombre de contrats à durée déterminée, de missions de travail temporaire, de salariés dont les rémunérations sont exonérées de cotisations sociales...), ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi et doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Lorsque l'employeur n'a pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivent cette demande.

Les autres négociations annuelles obligatoires portent notamment (pour plus de précisions, on se reportera à la fiche consacrée à la négociation collective dans l'entreprise) :

- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les moyens d'atteindre ces objectifs ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles, conditions de travail... Cette négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Lorsque l'employeur n'aura pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engagera obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivront cette demande.

Si un accord collectif est signé sur les objectifs et les moyens en faveur de l'égalité professionnelle, la périodicité de la négociation obligatoire est portée à 3 ans. S'agissant de la négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sa périodicité est également portée à 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures a été signé dans l'entreprise.

Enfin, le délégué syndical peut être amené à négocier et à signer le protocole préélectoral en vue de la mise en place des élections des représentants du personnel.

## Quels sont les documents dont le délégué syndical est destinataire ?

Tous les documents nécessaires à la conduite de négociation et notamment :

- la convention collective et les accords applicables dans l'entreprise ;
- le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi pour le comité d'entreprise ;
- le rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- le bilan annuel du travail à temps partiel ;
- le bilan social ;
- les documents d'information au comité d'entreprise pour l'élaboration du plan de formation ;
- les documents d'information au comité d'entreprise sur l'accueil des stagiaires.

## Peut-il y avoir cumul de mandats ?

Oui, les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celle de :

- délégué du personnel ;
- représentant syndical au comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
- membre du comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
- membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il peut aussi être élu conseiller prud'homme ou inscrit sur la liste départementale des conseillers du salarié. Dans une procédure de liquidation judiciaire, il peut être désigné comme représentant des salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndi-

cal cumule de droit son mandat avec celui de représentant syndical au comité d'entreprise. Le cumul de fonctions entraîne un cumul de crédit d'heures, plafonné si l'intéressé travaille à temps partiel.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants (voir aussi « Dispositions transitoires » ci-dessous)..

Dans les entreprises de 2000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

## Quels sont les moyens des délégués syndicaux ?

### Le crédit d'heures (ou heures de délégation)

Accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel, le crédit d'heures est égal à :

- 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures, au-delà de 500 salariés. La section syndicale dispose, en outre, d'un crédit global de 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus (15 heures dans celles de 1000 salariés et plus) pour préparer les négociations de conventions ou accords d'entreprise. Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

### Les déplacements

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante, pendant ses heures de délégation ou en dehors de ses heures de travail. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise, pendant ses heures de délégation, dans l'intérêt de son mandat.

### Les moyens de communication

La section syndicale dispose par ailleurs :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;



- d'un local aménagé doté du matériel nécessaire, commun à l'ensemble des sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés, propre à chaque section dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- du droit d'organiser des réunions (entre adhérents ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;
- de la faculté de diffuser librement les publications et tracts syndicaux, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- de la possibilité, dans des conditions définies par accord d'entreprise, de diffuser ses publications et tracts de nature syndicale sur un site mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de l'entreprise.

## De quelles garanties les délégués syndicaux bénéficient-ils ?

Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection bénéficie aussi pendant 12 mois aux anciens délégués syndicaux ayant exercé leur fonction durant au moins un an. Par ailleurs, le Code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical. Toute entrave peut être pénalement sanctionnée. Par ailleurs, le code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical. Toute entrave à l'exercice de ce droit peut être pénalement sanctionnée.

## Quelles sont les dispositions transitoires prévues par la loi du 20 août 2008 ?

La loi du 20 août 2008 citée en référence a modifié plusieurs dispositions du Code du travail relatives aux délégués syndicaux, comme, par exemple, les conditions à remplir pour être désigné délégué syndical ou les conditions de cessation du mandat des délégués syndicaux. Cette loi prévoit les dispositions transitoires suivantes :

- les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date du 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008 précitée) conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la

loi du 20 août 2008 sont réunies (*voir ci-dessus « Qui peut être désigné comme délégué syndical ? »*) ;

- jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements pour lesquels la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008), chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication.

### Textes de référence

- Articles L. 2143-1 à L. 2143-22, L. 2146-1, L. 2146-2, R. 2143-1 à R. 2143-3, D. 2143-4, R. 2143-5 et R. 2143-6 du Code du travail.
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21)



## La protection en cas de licenciement

Les salariés représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, pendant toute la durée de leur mandat et au-delà. L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision, positive ou négative, peut faire l'objet d'un recours.

### A savoir

L'autorisation de l'inspecteur du travail doit également être demandée dans certains cas de transfert de poste du représentant du personnel auprès d'un nouvel employeur et, selon la jurisprudence, avant toute rupture du contrat de travail (retraite, pré-retraite...). Elle est également requise lorsque le contrat est rompu dans le cadre de la procédure de « rupture conventionnelle » mise en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26).

### Quels sont les salariés protégés ?

Tout salarié candidat lors d'une élection professionnelle, titulaire ou ancien titulaire d'un mandat de représentant du personnel (délégué syndical, représentant de la section syndicale désigné conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, titulaires ou suppléants d'un mandat de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise...) bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail. Bénéficie également de la protection contre le licenciement, le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institués par convention ou accord collectif de travail.

Le représentant du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une protection spéciale : l'inspecteur du travail doit être saisi un mois avant l'arrivée du terme du contrat, afin de vérifier que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le non-renouvellement de son contrat. Les dispositions applicables figurent aux articles L. 2412-1 et suivants du Code du travail.

La liste complète des salariés bénéficiant d'une protection en cas de licenciement figure à l'article L. 2411-1 du Code du travail.

### Quelle est la durée d'application du statut protecteur ?

La protection contre le licenciement s'applique pendant toute la durée du mandat, quel qu'il soit, et également :

#### Pour une durée de 6 mois

Les salariés protégés suivants :

- les anciens délégués du personnel ;

- les anciens élus du comité d'entreprise et les anciens représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise ayant exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ;

- le salarié ayant siégé au CHS-CT en qualité de représentant du personnel ;

- le représentant du personnel d'une entreprise extérieure désigné au CHSCT d'un établissement comprenant au moins une installation classée ;

- le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ;

- l'ancien représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public et le candidat et l'ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés (pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures) ;

- les candidats aux élections de délégués du personnel, dès réception de leur candidature par l'employeur ;

- les candidats non élus aux dernières élections du comité d'entreprise, dès l'envoi des listes de candidatures à l'employeur ;

- le premier salarié qui a demandé à l'employeur d'organiser les élections (CE ou délégués du personnel) ou d'accepter de les organiser, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

#### Pour une durée de 12 mois

- les anciens délégués syndicaux et les anciens représentants de la section syndicale désignés conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail ayant exercé leur fonction durant au moins un an.

- les anciens salariés mandatés au titre de l'article L. 2232-24 du Code du travail.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise peut prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé, à condition de motiver et de notifier sa décision à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures. Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

### Quels sont les moyens de recours ?

La décision de l'inspecteur du travail peut, dans un délai de deux mois, faire l'objet :

- d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail,
- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'entreprise ou l'établissement.

Le recours n'est pas suspensif : la décision de l'inspecteur du travail s'applique jusqu'au rendu de décision du Ministre ou du tribunal.

Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié peut demander, dans un délai de 2 mois, à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un poste équivalent. Si le refus d'autorisation est annulé, le chef d'entreprise doit procéder à une nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa décision compte tenu de la décision du Ministre ou du tribunal et/ou de l'évolution des faits.

## Quelle est la protection en cas de transfert d'activité ?

Lorsque tout ou partie de l'activité de l'entreprise se poursuit sous la direction d'un nouvel employeur, les contrats de travail sont transférés à celui-ci. Le transfert du contrat d'un représentant du personnel (mandat en cours et ancien délégué syndical pendant 12 mois ou ancien salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232 24 du Code du travail pendant 12 mois) prévu dans le cadre d'une cession partielle de l'activité est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. En cas de refus d'autorisation, l'employeur doit conserver le salarié et lui trouver une nouvelle affectation au sein de l'entreprise, assortie d'une rémunération équivalente.

### Textes de référence

- Articles L. 2411-1 à L. 2437-1 du Code du travail
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO du 21)

## L'inspection du travail

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la fusion des différents services d'inspection (inspection du ministère du travail, du ministère des transports et du ministère de l'agriculture) est effective.**

**L'inspection du travail est désormais un service unique de contrôle pour l'ensemble des salariés et des entreprises quel que soit le secteur d'activité.**

**L'inspection du travail est assurée essentiellement par des inspecteurs et contrôleurs du travail en charge du contrôle des entreprises et du renseignement du public. Contrôler, informer, conseiller, concilier, décider : les missions de l'inspection du travail sont étendues tout comme ses moyens d'actions (droit d'entrée dans l'entreprise, de constater les infractions...). Les agents de l'inspection du travail sont soumis à un certain nombre d'obligations (impartialité, confidentialité des plaintes, ...) et de droits, en tête desquels la protection contre les obstacles à l'exercice de ses missions.**

### A savoir

L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise. L'inspecteur du travail peut être sollicité sur des questions dont la réponse nécessite une connaissance de l'entreprise concernée. Pour une information à caractère général, d'autres services sont disponibles : services renseignements au public, Travail Info Service (0 821 347 347 - 0,12 €/mn), <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

### Quelles sont les missions de l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail (ou pour la plupart des missions, le contrôleur du travail) :

- contrôle l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel,...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal...
- conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations,
- facilite la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs,

L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil de prud'hommes est compétent dans ce domaine. Cependant l'administration du travail intervient dans l'homologation des ruptures conventionnelles des contrats de travail.

L'inspecteur du travail possède également un pouvoir de décision : l'employeur doit, dans certaines situations prévues par le code du travail, obtenir son autorisation avant d'agir. Tel est le cas, par exemple, en ce qui concerne :

- le licenciement des représentants du personnel (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué

syndical...), des conseillers prud'hommes, des médecins du travail,...

- certains dispositifs relatifs à la durée du travail, par exemple la mise en place d'horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel,
- le travail des jeunes (dérogations à certaines interdictions),
- le règlement intérieur.

Les décisions de l'inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours administratif (recours gracieux - devant l'inspecteur lui-même - ou recours hiérarchique - généralement auprès du ministre chargé du travail) ou d'un recours contentieux (auprès du tribunal administratif).

### Quels sont les moyens d'action ?

Les agents de l'inspection du travail disposent d'un pouvoir d'investigation qui les autorisent à :

- pénétrer dans l'entreprise et à la visiter, sans avertissement préalable,
- mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés, en demandant communication de documents,
- demander, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, aux personnes occupées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse,
- faire appel à des organismes agréés pour vérifier l'état des locaux et des matériels,

Les constats de l'inspection du travail peuvent donner lieu à :

- des observations rappelant les règles en vigueur,
- des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- des procès-verbaux pour les infractions pénales,
- la saisine du juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse ou - dans le secteur de la vente au détail ou et de la prestation de services au consommateur - la cessation du travail dominical,
- une décision d'arrêt d'un chantier en cas de risques graves de chute ou d'ensevelissement, de risques liés à des opérations de confinement et de retrait de l'amiante,
- une décision d'arrêt d'activité dans certaines situations de danger lié au risque chimique,
- une décision (par exemple, de retrait d'une clause illicite dans le règlement intérieur de l'entreprise,...).

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques doivent être conservées par l'employeur pendant 5 ans. L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut en prendre connaissance à l'occasion de ses visites. Elles doivent de plus être communiquées par l'employeur aux membres des CHS-CT, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants de certains organismes (notam-

ment l'OPPBT, Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, CRAM, caisse régionale d'assurance maladie).

## Quels sont les droits et obligations des agents de l'inspection du travail ?

L'inspecteur ou le contrôleur du travail bénéficie du droit à :

- l'indépendance (de toute influence extérieure indue),
- la libre décision (libre appréciation par rapport à la hiérarchie, des suites données aux contrôles),
- la protection contre les outrages, les violences et tout obstacle à l'accomplissement de ses fonctions. Toute atteinte de ce type est pénalement sanctionnable.

Il est tenu à diverses obligations :

- impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés),
- confidentialité des plaintes,
- discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel,
- respect du secret professionnel (interdiction de révéler des secrets de fabrication,...),
- information (fournir les conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales),
- probité.

### Textes de référence

- Articles L. 8112-1 et suivants, R. 8111-1 et suivants du Code du travail

## L'application d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise

**Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général, et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au code du travail mais également à la convention ou à l'accord collectif dont l'entreprise relève. Pour savoir si telle convention ou tel accord s'applique, il faut vérifier :**

- son champ d'application et se reporter, éventuellement, au code APE de l'entreprise,
- l'existence d'une obligation pour l'entreprise d'appliquer les dispositions conventionnelles.

### A savoir

Un contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables pour le salarié que l'accord ou la convention applicable à l'entreprise. Dans ce cas, le contrat de travail prime.

### Convention ou accord collectif : quelles différences ?

- La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...) adaptant ainsi le code du travail à un secteur donné. Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords, des annexes.
- L'accord ne porte quant à lui que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

### Le champ d'application

Chaque convention ou accord indique clairement - généralement dans l'article 1 - son champ d'application :

- niveau géographique : national, régional, départemental,
- niveau professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise). Le plus souvent, les activités couvertes par la convention ou l'accord sont désignées par les codes APE correspondants : il suffit donc de les comparer avec celui attribué à l'entreprise pour savoir si celle-ci doit ou non appliquer la convention ou l'accord collectif.

Attention : le code APE n'est qu'un indice et non une preuve. L'activité effective et principale exercée par l'entreprise demeure le vrai critère d'application de la convention ou de l'accord.

### L'obligation d'application

Une entreprise entre dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord collectif : elle est tenue d'appliquer le texte si elle adhère à l'organisation patronale signataire.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée lorsque la convention ou l'accord a été étendu par arrêté du ministère chargé du Travail et publié au Journal officiel : adhérente ou non au syndicat patronal signataire, l'entreprise doit appliquer le texte conventionnel.

Seuls les conventions ou accords conclus au niveau de l'entreprise sont d'application automatique.

### Textes de référence

- Articles L. 2221-1 à L. 2222-2, L. 2254-1 et L. 2261-15 à L. 2261-31 du Code du travail.





## La durée légale du travail

**Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.**

### A savoir

Dans certains secteurs – tel le commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers - s'applique une durée dite d'équivalence. Une durée de travail supérieure (par exemple : 38 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures). Dans ce cas, le calcul des heures supplémentaires se déclenche après la 38e heure de travail et non la 35e heure.

### Quels sont les temps de travail comptabilisés dans la durée légale ?

#### Le temps de travail effectif

Entre dans le calcul de la durée légale du travail, le temps de travail effectif, c'est-à-dire toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à des occupations personnelles. S'ils répondent à ces critères, les temps de restauration et de pauses sont considérés comme temps de travail effectif.

Sauf disposition contraire d'une convention ou d'un accord applicable à l'entreprise, ne constitue pas un temps de travail effectif celui consacré à l'habillage et au déshabillage. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la réglementation, le règlement intérieur de l'entreprise, une convention, un accord collectif ou le contrat de travail du salarié, le temps qui y est consacré - s'il se déroule dans l'entreprise ou sur le lieu de travail - doit faire l'objet de contreparties au bénéfice des salariés : repos, primes...

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

#### Les heures d'équivalence

Dans certaines professions (santé, médico-social...), des salariés peuvent être soumis à un temps de travail - comportant des temps d'inaction - dépassant la durée légale du travail mais assimilé à celle-ci.

Ainsi, par exemple, la durée hebdomadaire du travail peut être fixée, compte tenu du régime d'équivalence, à 38 heures qui seront décomptées comme 35 heures.

Les heures d'équivalence sont rémunérées conformément aux usages ou aux accords étendus applicables à l'entreprise. La durée équivalente (par exemple 38 h) est le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

**Le régime d'équivalence pour une profession ne peut être mis en place que par décret en Conseil d'État ou par décret simple après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche.**

### Les astreintes

Ce sont les périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

L'astreinte sans intervention est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. En revanche, les périodes d'intervention constituent un temps de travail effectif comptabilisé à ce titre dans la durée du travail.

**La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.**

### Quelles sont les durées maximales de travail ?

La durée légale du travail peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires.

Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail.

Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois.

Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

## Textes de référence

- Articles L. 3111-1 à L. 3121-10, R. 3121-1 et R. 3121-2 du Code du travail

## Aménagement du temps de travail

**D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière, du fait de son caractère saisonnier, de la fluctuation des commandes...**

**Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité - et éviter les heures supplémentaires en période de haute activité ou le chômage partiel en période de basse activité - l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Une condition : une convention ou un accord collectif doit l'y autoriser et en prévoir les modalités.**

**En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut toutefois organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail (dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence) : la durée du travail peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.**

### A savoir

Le dispositif de modulation du temps de travail a été abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence, laquelle ne remet toutefois pas en cause les accords conclus sous l'emprise du droit antérieur. Les entreprises peuvent toutefois négocier un aménagement du temps de travail dans le cadre nouveau fixé par la loi du 20 août précitée. Sur ce point, on signalera que le nouvel article L. 3122-2 du code du travail instaure, en matière d'aménagement du temps de travail, la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche : les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliquent donc à l'entreprise ou à l'établissement nonobstant les prescriptions de l'accord de branche, et ce quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

### Quelles sont les dispositions prévues par la loi du 20 août 2008 ?

#### La mise en place de l'aménagement du temps de travail

##### En principe, par accord collectif...

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cet accord prévoit :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires (sur ce point, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche

« Les heures supplémentaires : définition et limites » (faire un lien vers cette fiche) ;

- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours.

##### ... à défaut, par décret

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut néanmoins organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail (dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence). Les dispositions suivantes sont alors applicables :

- la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus ;
- l'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent. Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent ;
- l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail ;
- les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

#### Cas particulier des entreprises fonctionnant « en continu »

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur. Dans ce cas, un accord collectif n'est pas nécessaire. Toutefois, les règles du repos hebdomadaire par roulement des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives de manière continue relèvent des dispositions spécifiques des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 du code du travail.

#### Le décompte des heures supplémentaires

Sur cette question, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche « Les heures supplémentaires : définition et limites ».

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Le lissage des rémunérations

### En présence d'un accord collectif

Afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une rémunération stable quel que soit l'horaire de travail effectué, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel ; dans ce cas, la rémunération est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

### En l'absence d'accord collectif

Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article D. 3122-7-1 du Code du travail (voir ci-dessus), la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines au plus est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

## Les affichages obligatoires

A défaut de précision conventionnelle contraire, dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail (dispositif conventionnel ou dispositif réglementaire prévu par l'article D. 3122-7-1 du code du travail), l'affichage de l'horaire collectif de travail indique le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ou en application de l'article D. 3122-7-1 du code du travail et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

L'affichage des changements de durée ou d'horaire de travail est réalisé en respectant le délai de 7 jours prévu par l'article L. 3122-2 du code du travail ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail.

## Que deviennent les accords conclus antérieurement à la publication de la loi du 20 août 2008 ?

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a simplifié, de manière significative, la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail (voir ci-dessus), qui se substitue à quatre modes précédents (cycles, modulation, JRTT sur l'année, temps partiel modulé), avec des règles beaucoup plus souples.

Toutefois, les stipulations des accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation) L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du code du travail ou des articles L. 713-8 (cycle) et L. 713-14 (modulation) du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (soit le 21 août 2008) restent en vigueur sans limitation de durée. Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires restent décomptées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L.713-14 du code rural. Elles continueront à bénéficier des exonérations fiscales et sociales prévues par l'article 1er de la loi du 21 août 2007 dans les mêmes conditions que précédemment.

Le maintien en vigueur des accords de branche ne fait aucunement obstacle à ce que des entreprises puissent négocier des accords qui ne seraient pas conformes à l'accord de branche. La loi du 20 août 2008 est immédiatement applicable et des accords d'entreprise fixant un aménagement du temps de travail différent de l'accord de branche existant peuvent être immédiatement conclus. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, les accords de branche existants conservent tous leurs effets et leurs clauses se trouvent pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent, c'est-à-dire concrètement celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

### Textes de référence

- Articles L. 3122-1 à L. 3122-5, L. 3122-9 à L. 3122-18 (dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008), D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail.
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21).
- Décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 (JO du 5).

## La journée de solidarité

**La journée de solidarité, qui consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heures), est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Cette journée ne donne en principe pas lieu à rémunération supplémentaire, des dispositions étant toutefois prévues pour que les salariés changeant d'employeur en cours d'année n'aient pas à effectuer plusieurs journées de solidarité dans l'année.**

Pour les salariés, la journée de travail supplémentaire effectuée, dans les conditions fixées par la loi, au titre de la journée de solidarité ne constitue en aucun cas une modification de leur contrat de travail.

### A savoir

Les dispositions relatives aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ont été modifiées par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 (JO du 17). Ces dispositions figurent notamment à l'article L. 3133-8 du nouveau Code du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, et font l'objet de la note d'information de la DGT n° 2008-04 du 10 avril 2008 citée en référence.

### Qu'est ce que la « journée de solidarité » ?

La journée de solidarité consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution nouvelle mise à leur charge (la « contribution solidarité autonomie »), le tout étant destiné à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité concerne tous les salariés relevant du code du travail (et ceux relevant du code rural). Toutefois, s'agissant des salariés de moins de 18 ans, il convient de tenir compte des dispositions particulières régissant le travail des mineurs. Ainsi, si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas les jeunes travailleurs, puisque, sauf rares exceptions, le travail des salariés de moins de 18 ans est interdit pendant les jours fériés. Si un accord collectif fixe un jour non férié comme journée de solidarité, il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.

### Comment ses modalités d'accomplissement sont-elles fixées ?

#### Des modalités fixées par accord collectif...

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

Cet accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;

- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (accord visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année).

- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

La date de la journée de solidarité, qu'elle résulte d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur (voir ci-dessous), peut être différente pour chaque salarié de l'entreprise, lorsque celle-ci travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année.

#### ... Ou par décision de l'employeur

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Les dispositions relatives aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ont été modifiées par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 (JO du 17). Ces dispositions figurent désormais notamment à l'article L. 3133-8 du nouveau Code du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008.

### La journée de solidarité peut-elle être fractionnée ?

Que sa date soit fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur, la journée de solidarité peut être fractionnée en heures, sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- le fractionnement doit être effectif et correspondre à un travail supplémentaire de sept heures par an ;
- des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière en raison, par exemple, de la convention annuelle de forfait jours ou heures qui leur est applicable ou de la circonstance qu'ils travaillent à temps partiel.

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, le fractionnement en heures relève de la responsabilité des partenaires sociaux qui peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord. Lorsque la détermination de la journée de solidarité relève de la décision de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Quelles en sont les conséquences en matière de rémunération ?

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire :

- dans la limite de 7 heures, lorsque le salarié est mensualisé, ce qui est le cas de la plupart des salariés (exception faite des travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers ou intermittents). Pour les salariés à temps partiel, cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail : ainsi, par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera fixée à 3,5 heures (7/2). Les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures (ou de la limite proratisée pour les salariés à temps partiel) seront, en revanche, normalement rémunérées ;
- et dans la limite d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail (conventions de forfait).

Pour les salariés qui ne sont pas mensualisés (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la suivante : comme les autres salariés, ils devront effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils seront rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité. Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'aura pas lieu de s'appliquer.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent, en outre, pas lieu à contrepartie obligatoire en repos

## Quelle est la situation en cas de changement d'employeur ?

Des dispositions spécifiques sont prévues par la loi afin d'éviter qu'un salarié ait à effectuer plusieurs journées de solidarité au cours d'une même année, ou tout au moins plusieurs journées non rémunérées. Ainsi, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Dans la situation visée ci-dessus, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

### Textes de référence

- Articles L. 3133-7 à L. 3133-12 du Code du travail
- Circulaire DRT n° 2004/10 du 16 décembre 2004 d'application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004
- Questions-Réponses du 20 avril 2005 relatif à la mise en oeuvre de la journée de solidarité.
- Circulaire DRT n° 14 du 22 novembre 2005 sur la journée de solidarité.
- Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 (JO du 17)
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO du 21)

## Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans

**Le travail est autorisé à partir de 16 ans, parfois même à compter de 14 ans, lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires. Cependant, jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques qu'il soit salarié ou en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel effectué dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire.**

### A savoir

Certains emplois sont interdits aux jeunes de 14 à 16 ans :

- les emplois dans les débits de boisson ;
- les emplois aux étalages extérieurs des boutiques et magasins.

### Quelle est la durée du travail applicable aux jeunes de moins de 18 ans ?

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- la durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures ;
- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 1/2. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut dépasser la durée légale du travail, soit 35 heures. Toutefois, à titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de l'établissement), 5 heures de plus au maximum peuvent être autorisées à titre dérogatoire ;
- le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos. En aucun cas, la durée du travail de ces jeunes ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Sous réserve d'une autorisation individuelle préalable et du respect d'une procédure stricte, (définie notamment aux articles L. 7124-1 à L. 7124-21 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du Code du travail), des enfants peuvent être engagés dans des entreprises de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore, ou par des agences de mannequins.

### Emploi des jeunes de 14 à 16 ans : des conditions spécifiques ?

La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire 16 ans.

Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail, le travail des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires est possible :

- pour des travaux légers, n'entraînant pas de fatigue anormale tant en raison de leur nature que des conditions d'exécution (sont en particulier interdits les travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leur force) ;
- si les vacances ont une durée minimale de 14 jours ;
- à condition que le contrat ne dépasse pas la moitié des vacances et que le jeune bénéficie d'une période de repos au moins égale à la moitié des vacances.

Quinze jours avant l'embauche, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail qui dispose de 8 jours pour notifier son désaccord. Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise. La demande indique :

- la durée du contrat ;
- la nature et les conditions de travail ;
- l'horaire et la rémunération.

Elle est accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune. L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le jeune est occupé dans des conditions non conformes à celles prises en compte dans la demande, et plus généralement lorsqu'il s'agit de conditions contraires à la réglementation du travail.

### Quelles sont les règles particulières au travail de nuit des jeunes ?

#### Principe

Est totalement interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans (garçons ou filles), il peut être dérogé aux interdictions précédentes, lorsqu'il s'agit de prévenir en cas d'extrême urgence des accidents ou d'en réparer les conséquences. Une telle dérogation s'applique en situation de travaux passagers et d'indisponibilité de travailleurs adultes. Dans les trois semaines qui suivent l'incident, une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Dérogations

A titre exceptionnel, des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. Une dérogation peut également être accordée dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Ces secteurs, dont la liste est donnée par l'article R. 3163-1 du Code du travail, sont les suivants :

- la boulangerie ; dans ce secteur (et dans celui de la pâtisserie visé ci-dessous), le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans 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 pâtisseries) ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation ;
- la pâtisserie ;
- la restauration ; dans ce secteur (et dans celui de l'hôtellerie visé ci-dessous), le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 h 30 ;
- l'hôtellerie ;
- les spectacles ;
- les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course. Dans ce secteur (comme dans celui du spectacle visé ci-dessus), le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à 24 heures. En outre, dans le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dans les secteurs dont la liste est donnée ci-dessus, la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. En outre, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.

**Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.**

**Sous réserve des situations d'urgence visées ci-dessus pour les jeunes de 16 à 18 ans, aucune dérogation ne peut être accordée entre minuit et 4 heures.**

## Textes de référence

- Articles L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 5153-9 et R. 3163-1 à R. 3165-7 du Code du travail.
- Circulaire DRT n° 2002-15 du 22 août 2002 (jeunes de moins de 18 ans)
- Décret n° 2008-889 du 2 septembre 2008 (JO du 4)



## Le travail à temps partiel

**Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.**

**Le temps partiel peut être mis en place :**

- en application d'un accord collectif,
- sur décision de l'employeur,
- à la demande du salarié, par exemple lorsqu'il souhaite créer ou reprendre une entreprise ou exercer des responsabilités au sein d'une « jeune entreprise innovante ».

**En principe organisé dans le cadre de la semaine ou du mois, le temps partiel peut également l'être sur l'année dans le cadre du temps partiel lié à la vie familiale ou d'un accord d'aménagement du temps de travail.**

### A savoir

Le travail à temps partiel n'exclut pas de travailler plus que la durée prévue par le contrat. Les heures « complémentaires » ainsi effectuées peuvent alors donner lieu, sous conditions, à une majoration de salaire. Elles peuvent également ouvrir droit, pour le salarié, à une exonération d'impôt sur le revenu et à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale, dans les conditions et limites prévues par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (JO du 22 août) (dite « Loi TEPA »).

### Semaine, mois, année : dans quel cadre le temps partiel est-il organisé ?

La durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois (par exemple, un contrat de travail peut prévoir un horaire de 30 heures par semaine ou 130 heures par mois). Elle peut également s'apprécier sur l'année, dans le cadre du temps partiel modulé (dispositif prévu par l'article L. 3123-25 du Code du travail, abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence ; les accords conclus en application de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de ladite loi, restent toutefois en vigueur), d'une réduction du temps de travail pour raisons familiales ou d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année mis en place dans le cadre fixé par la loi du 20 août 2008 (voir précisions ci-dessous)

Le contrat, qui est obligatoirement écrit, doit inclure un certain nombre de mentions (qualification et rémunération du salarié, durée du travail, répartition de cette durée sur la semaine ou le mois...).

Les salariés peuvent également travailler à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante. Avec l'accord de l'employeur, un congé de solidarité familiale peut également être transformé en période à temps partiel.

### Des heures complémentaires ?

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Sur le régime de ces heures (volume, majoration éventuelle de salaire...), on se reportera à la fiche consacrée au contrat de travail à temps partiel

### Comment le travail à temps partiel est-il mis en place ?

#### Mise en place à l'initiative de l'employeur

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre, à l'initiative de l'employeur, sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, ou à la demande des salariés, après information de l'inspecteur du travail.

L'avis des représentants du personnel est transmis, dans les quinze jours, à l'inspection du travail.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### Mise en place à la demande du salarié

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

- les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
- la procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;
- le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

La mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés fait partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire .

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel. La demande est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire et doit être adressée à l'employeur 6 mois au moins avant cette date.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

L'employeur doit répondre à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. En cas d'accord, le temps partiel prend effet à la date fixée par le salarié.

La demande de temps partiel formulée par le salarié ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

## Modalités de passage au temps plein ou au temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

L'employeur peut également proposer à des salariés à plein temps un passage à temps partiel ou, inversement, à des salariés à temps partiel un passage à temps plein. Dans l'un et l'autre cas, l'accord du salarié est requis, cette proposition constituant une modification du contrat de travail du salarié. Sur ce point, on signalera toutefois que, selon la Cour de cassation (arrêt du 30 juin 1992), l'employeur peut valablement licencier un salarié ayant refusé un passage d'un temps plein à un mi-temps, dès lors que la modification proposée était imposée par une cause économique.

## En quoi consiste le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année ?

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Un contrat de travail écrit doit être établi et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Ce temps partiel aménagé doit être instauré par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, qui en définit les modalités.

Cet accord collectif prévoit notamment :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- lorsqu'il s'applique aux salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut,

d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Les dispositions visées ci-dessus sont issues de la loi du 20 août 2008 citée en référence. Cette loi supprime du code du travail le dispositif de « temps partiel modulé » et abroge l'article L. 3123-25 qui l'organisait. Elle prévoit toutefois le maintien en vigueur des accords de temps partiel modulé conclus en application de cet article dans sa rédaction antérieure à sa publication.

### Textes de référence

- Articles L. 3122-2, L. 3122-5, L. 3123-1 à L. 3123-24, D. 3123-1, R. 3123-2, D. 3123-3 et R. 3123-4 à R. 3124-16 du Code du travail
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21)

## Le travail du dimanche

**Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical). Toutefois, le principe du repos dominical connaît plusieurs types de dérogations qui peuvent, selon le cas, être permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées, etc.**

Le Code du travail prévoit, dans certaines situations, des compensations obligatoires pour les salariés appelés à travailler le dimanche ; de telles compensations peuvent également résulter des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise, auxquelles il conviendra donc de se reporter, ou être prévues par le contrat de travail.

Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 10 août 2009 « réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires ».

### A savoir

Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire et au repos dominical est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés. Les peines sont aggravées en cas de récidive dans le délai d'un an.

### Le repos dominical est-il obligatoire ?

Un employeur ne peut occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives (plus 11 heures de repos quotidien) doit donc être respecté. Et, comme le précise l'article L. 3132-3 du Code du travail : « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. » Il existe cependant plusieurs dérogations permettant d'organiser le travail ce jour-là.

Certaines dispositions particulières s'appliquent aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ; elles figurent aux articles L. 3134-1 à L. 3134-15 du Code du travail.

### Quelles sont les dérogations permanentes de droit au repos dominical ?

#### Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public

Dans les établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production,

de l'activité ou les besoins du public, il peut être dérogé, de droit (c'est-à-dire sans qu'il soit besoin d'une autorisation administrative) à la règle du repos dominical ; le repos hebdomadaire est alors attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche).

Sont, par exemple, concernés les établissements appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ; hôtels, restaurants et débits de boissons ; débits de tabac ; entreprises de spectacles, etc. La liste complète des activités concernées figure à l'article R. 3132-5 du Code du travail

Dans ces établissements, lorsque sont exercées en même temps d'autres industries ou activités, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications, travaux et activités déterminés dans le tableau figurant à l'article R. 3132-5 précité.

#### Dérogations dans les commerces de détail alimentaire

Dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

Les articles L. 3132-25 (dérogations de droit dans les communes d'intérêt touristique ou thermales ou dans les zones touristiques ; voir ci-dessous) et L. 3132-25-1 du code du travail (dérogation dans les zones dites « Puce » ; voir ci-dessous) ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dérogations leur permettant d'ouvrir le dimanche jusqu'à 13 heures.

### Quelles sont les dérogations conventionnelles au repos dominical ?

#### Travail en continu

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. Certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation au repos dominical peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La demande tendant à obtenir cette dérogation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail ; elle est accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Dans le cas mentionné ci-dessus, l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques peut être autorisée par l'inspecteur du travail si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

## Équipes de suppléance

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé « équipe de suppléance », a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La demande est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, accompagnée des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi qu'aux représentants du personnel dans le délai de 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

## Quelles sont les dérogations obligatoirement soumises à intervention administrative ?

Un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical peuvent être accordées par le Préfet ou par le maire, ou s'appliquer à certaines zones du territoire délimitées par le Préfet. Selon le cas, ces dérogations peuvent être temporaires ou permanentes, s'appliquer toute l'année ou à certaines périodes de l'année seulement.

## Dérogations préfectorales afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement.

### Situations visées

Comme le prévoit l'article L. 3132-20 du code du travail, lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le Préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- 1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

- 2° Du dimanche midi au lundi midi ;

- 3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

- 4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

L'établissement demandeur de la dérogation doit fournir, à l'appui de sa requête, des éléments démontrant qu'il se trouve dans l'une des situations permettant une telle dérogation. L'autorisation est accordée pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. Ces avis sont donnés dans le délai d'un mois. Le préfet statue ensuite dans un délai de huit jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs..

L'autorisation accordée à un établissement par le Préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement..

Ces autorisations d'extension sont accordées au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement concerné par l'extension ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum. Elles sont prises selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 du Code du travail et à l'article R. 3132-16 du même code. Elles sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande.

### Salariés concernés

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une autorisation donnée en application de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus). Cet accord doit faire l'objet d'un écrit explicite.

De ce principe de volontariat découlent les conséquences suivantes :

- une entreprise bénéficiaire d'une autorisation de déroger au repos dominical donnée sur le fondement de l'article L. 3132-20 du Code du travail, ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher ;

- le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ;

- le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

### Procédure et contreparties accordées aux salariés

L'autorisation donnée en application de l'article L. 3132-20 du code du travail est accordée par le Préfet :

- au vu d'un accord collectif, qui fixe les contreparties (repos compensateur, majoration de salaire, ...) accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées ;

- ou, à défaut, au vu d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

## Garanties offertes aux salariés acceptant de travailler le dimanche

Les salariés qui acceptent de travailler le dimanche dans le cadre fixé par l'article L. 3132-20 du code du travail bénéficient, outre les contreparties mentionnées précédemment, d'un certain nombre de garanties :

- si l'autorisation préfectorale a été donnée au vu d'un accord collectif, celui-ci fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés ;
- à défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur. En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité mentionnée ci-dessus.

En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

## Dérogations dans les zones dites « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » (Puce)

### Situations visées

Dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants (c'est-à-dire dans ce cas dans les régions parisienne, marseillaise et lilloise), sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus), le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (Puce) caractérisé par :

- des habitudes de consommation dominicale,
- l'importance de la clientèle concernée,
- et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

La liste et le périmètre des unités urbaines sont établis par le Préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population. Au sein des unités urbaines, sur demande du conseil municipal auquel appartient seul cette initiative, les « Puce » sont ensuite délimités par le Préfet, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce « Puce ».

Sur les différentes étapes de cette procédure, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 31 août 2009 citée en référence.

## Salariés concernés, garanties et contreparties

Dans les « Puce », l'autorisation donnée aux établissements de vente au détail mentionnés ci-dessus de déroger au repos dominical est accordée au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum. Les règles applicables (principe du volontariat, absence de discrimination, garanties et contreparties accordées aux salariés acceptant de travailler le dimanche, etc.) sont les mêmes que celles prévues en cas de dérogations destinées à éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement (voir ci-dessus).

• Dans les Puce, les dérogations au repos dominical sont accordées par le Préfet du département, pour 5 ans, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. Ces avis sont donnés dans le délai d'un mois ; le préfet statue ensuite dans un délai de 8 jours par un arrêté motivé qu'il notifie immédiatement aux demandeurs. Il peut s'agir de dérogations individuelles ou collectives ; ces dernières sont applicables aux établissements situés dans le même « Puce », exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle. Lorsque l'accord collectif mentionné ci-dessus, au vu duquel est accordée la dérogation au repos dominical, est applicable à plusieurs établissements exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle, le préfet peut, par une décision collective, autoriser ces établissements relevant du champ d'application de cet accord et situés dans le même « Puce » à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

• Les accords collectifs conclus antérieurement au 10 août 2009 peuvent être pris en compte par le Préfet s'ils respectent les conditions posées par la loi du 10 août 2009, notamment en terme de fixation de contreparties pour les salariés travaillant le dimanche.

## Dérogations de droit dans les communes d'intérêt touristique ou thermale et dans certaines zones touristiques du territoire

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20 du code du travail (voir ci-dessus), les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. Ces dérogations, de droit, au repos dominical sont accordées à titre permanent et non pour une durée limitée ; elles ne nécessitent pas, pour l'établissement concerné, l'obtention préalable d'une autorisation préfectorale.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Les commerces de détail alimentaire restent régis par les dispositions particulières permettant l'emploi des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures (voir ci-dessus).

L'initiative de demander l'inscription de la commune sur la liste départementale des communes « d'intérêt touristique ou thermales » ou la reconnaissance de l'existence d'une « zone touristique d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente » appartient au maire et à lui seul. Le Préfet se prononce sur cette demande par un arrêté motivé après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent. Sur la procédure à suivre, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 31 août 2009 citée en référence.

Les critères permettant de figurer sur la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont donnés par l'article R. 3132-20 du Code du travail.

Pour les salariés appelés à travailler le dimanche dans ces communes ou ces zones, la loi ne fixe pas de contreparties obligatoires ; ces contreparties peuvent être prévues par les conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, ou par le contrat de travail. Les partenaires sociaux sont cependant invités à engager des négociations sur ces contreparties, comme le prévoit l'article 2 (IV) de la loi du 10 août 2009.

Les communes touristiques et thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente déjà reconnues avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 août 2009 citée en référence, le restent, sans formalité nouvelle. Dans ces communes et ces zones touristiques :

- tous les établissements de vente au détail peuvent désormais ouvrir le dimanche, sans nécessité d'une autorisation préfectorale, et ce depuis le 12 août 2009 (date d'entrée en vigueur de la loi du 10 août 2009 citée en référence). Les employeurs devront veiller, le cas échéant, à respecter les règles de modification du contrat de travail (par exemple si le contrat du salarié appelé à travailler le dimanche mentionne qu'il travaille du lundi au vendredi) et celles relatives à la consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent ;
- les accords ou usages déjà existants, qui prévoient des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche, ne sont pas remis en cause par la loi du 10 août 2009. Dans l'hypothèse où les établissements concernés souhaitent modifier ces accords ou usages, les règles habituelles de dénonciation d'un accord ou d'un usage devront être respectées.

## Dérogations accordées par le maire dans les commerces de détail (règle des « cinq dimanches par an »)

Dans les commerces de détail non alimentaires, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder 5 par an. A Paris, la décision est prise par le Préfet de Paris.

Chaque salarié ainsi privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente et bénéficie d'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté municipal (ou préfectoral pour Paris) :

- est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressés ;
- détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

L'existence ou non d'une majoration de salaire pour le travail dominical ne fait pas obstacle au paiement d'heures supplémentaires s'il y a lieu. Cette règle est d'application générale, sous réserve des stipulations conventionnelles.

## Que se passe-t-il en cas d'infraction ?

L'inspecteur du travail peut saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions visées ci-dessus. Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

### Textes de référence

- Articles L. 3132-1 à L. 3132-31, L. 3134-1 à L. 3134-12, L. 3134-15, R. 3132-1 à R. 3132-23 et D. 3132-24 du Code du travail
- Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 (JO du 11 août)
- Circulaire DGT n° 20 du 31 août 2009 portant application de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009
- Décret n° 2009-1134 du 21 septembre 2009 (JO du 22)

## Le travail de nuit

**Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. C'est pourquoi il doit être mis en place sous certaines conditions. Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, surveillance médicale particulière, prise en compte des obligations familiales.**

### A savoir

Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit. A noter que des mesures particulières de protection s'appliquent à la femme enceinte travaillant de nuit et que certains salariés du secteur des transports relèvent de dispositions particulières.

### Le travailleur de nuit : quelle définition ?

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié - homme ou femme - qui accomplit, pendant la période de nuit (21 h - 6 h ou période fixée par accord) :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ». Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. À défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période « 21 heures / 6 heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. Le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités, notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le travailleur de nuit.

Dans certains secteurs d'activité (production presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographique, spectacles vivants, discothèque), la période de travail de nuit

est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition de comprendre l'intervalle 24 heures/5 heures.

### Quelles sont les durées maximales du travail de nuit ?

La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives. Néanmoins, dans les deux cas suivants, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :

- par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article R. 3122-9 du Code du travail ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel.

Les circonstances visées sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales ou imprévisibles ou encore, dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries...).

Dans les deux cas, les salariés doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

### Le travail de nuit : dans quelles conditions ?

Le recours au travail de nuit doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par conven-

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

tion ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...);
- des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

À défaut d'accord, l'entreprise peut demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, à titre dérogatoire et sous certaines conditions, d'affecter des salariés sur des postes de nuit.

## Quelles sont les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit ?

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

- protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;
- possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit - constaté par le médecin du travail - l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- protection contre le licenciement. L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit :
  - soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié,
  - soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste ;
- information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. Une femme salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant la nuit, doit, sur sa demande ou celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du Code du travail (c'est-à-dire pendant une durée maximale d'un mois suivant le retour du congé postnatal). et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération. La salariée bénéficie alors, pendant la suspension de son contrat de travail, d'une garantie de rémunération, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du Code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 du Code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

## Quels sont les moyens d'action du médecin du travail ?

S'agissant du travail de nuit et dans le cadre de sa mission de surveillance médicale des salariés, le médecin du travail dispose de moyens particuliers :

- information de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit ;
- analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions du travail nocturne et rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit ;
- consultation avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

### Textes de référence

- Articles L. 3122-29 à L. 3122-47 et R. 3122-8 à R. 3122 du Code du travail.
- Circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002 (travail de nuit)



## Les heures supplémentaires : définition et limites

**À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (ou dans la limite de ce contingent si un accord collectif le prévoit) ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos (sur ces contreparties, on se reportera à la fiche « Les heures supplémentaires : contreparties ». Dans les conditions et limites fixées par la loi du 21 août 2007 (dite « Loi TEPA »), les salaires perçus au titre de temps de travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires des salariés à temps partiel...) ouvrent droit à des allègements sociaux et fiscaux.**

### A savoir

Le régime des heures supplémentaires détaillé dans la présente fiche est celui issu de la loi du 20 août 2008 citée en référence, en vigueur depuis le 22 août 2008. Cette loi a notamment assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé, dans un cadre unique, différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement : modulation du temps de travail, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, travail par cycles..., sans toutefois remettre en cause les accords existants.

### Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire

#### Cas général

La ou les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

#### Aménagement du temps de travail dans le cadre prévu par la loi du 20 août 2008

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Cet accord doit alors notamment prévoir les limites pour le décompte des heures supplémentaires. En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus, dans les conditions fixées

par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence.

Ainsi, lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de quatre semaines prévue par l'article D. 3122-7-1 du code du travail (dans sa rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence), constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

- les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées),
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées),
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus fixée par l'article D. 3122-7-1 intervenant en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées (entreprise aménageant le temps de travail sans accord collectif).

En outre, en cas de répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus :

- en cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires ;
- en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

#### Aménagement du temps de travail dans le cadre juridique antérieur à la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 a fusionné en un seul dispositif d'aménagement du temps de travail plusieurs dispositifs préexistants, notamment la modulation du temps de travail (article L. 3122-9 abrogé) ou la réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos (article L. 3122-19 abrogé). Les accords conclus sur la base de ces articles, dans leur rédaction antérieure à ladite loi, restent toutefois en vigueur.

Ainsi, dans le cadre de ces dispositifs, constituent des heures supplémentaires :

- en cas de modulation du temps de travail, celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'acc-

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

cord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou d'un plafond conventionnel inférieur) ;

- en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos sur l'année (« JRTT »), celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord) ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

## Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Un certain nombre d'heures supplémentaires (le contingent annuel) peuvent être effectuées après une simple information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise, comme cela était le cas avant la loi du 20 août 2008, en vigueur depuis le 22 août 2008). Ne sont toutefois concernés par le contingent d'heures supplémentaires, ni les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, ni ceux ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, ni les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle (voir ci-dessous), les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident ou donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Il en est de même, dans la limite de 7 heures, des heures effectuées au titre de la « journée de solidarité ». Cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à leur durée de travail, pour les salariés à temps partiel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel sont définies par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (*sur les contreparties applicables, on se reportera à la fiche « Heures supplémentaires : contreparties »*)

Les contingents conventionnels fixés par des conventions ou accords conclus avant l'intervention de la loi du 20 août 2008 restent applicables. Ils peuvent toutefois être modifiés par un nouvel accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou, à défaut, au niveau de la branche.

## Quelles sont les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires ?

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 10 heures par jour (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine.

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans.

### Textes de référence

- Articles L. 3121-11 à L. 3121-25, D. 3121-7 à D. 3121-14-1 et D. 3122-7-3 du Code du travail. Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (JO du 22) Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat » (JO du 9 fév.) <http://www.legifrance.gouv.fr/.affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018088840>
- Circulaire DGT/DSS/5B/2008/46 du 12 février 2008 « relative à la loi n° 2008-111 pour le pouvoir d'achat »
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21)
- Décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 (JO du 5)

## Les heures supplémentaires : contreparties

**En contrepartie des heures supplémentaires effectuées par les salariés, l'entreprise est tenue de leur accorder une majoration de salaire (éventuellement remplacée par un « repos compensateur de remplacement »). Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (et celles accomplies dans la limite du contingent si un accord collectif le prévoit), ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.**

### A savoir

Le régime des heures supplémentaires détaillé dans la présente fiche est celui issu de la loi du 20 août 2008 citée en référence, en vigueur depuis le 22 août 2008. Cette loi a notamment assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé, dans un cadre unique, différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement : modulation du temps de travail, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, travail par cycles..., sans toutefois remettre en cause les accords existants.

### Quelles sont les majorations de salaire applicables ?

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée :

- par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
- en l'absence d'accord visé ci-dessus, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

La loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures). Dans ces entreprises, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée hebdomadaire de travail réalisée, sans préjudice des majorations de salaire dues au titre des heures supplémentaires effectuées.

### Qu'appelle-t-on « repos compensateur de remplacement » ?

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent (couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » - RCR). Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes. Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail (faire un lien vers la fiche « La négociation collective dans l'entreprise »), ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

A titre expérimental et pour une durée de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 (soit pour le RCR acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009), le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement qui lui serait applicable sera, pour tout ou partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale dont le taux ne peut être inférieur au taux de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise (voir ci-dessus).

Exemple : un salarié rémunéré au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles accomplit 4 heures supplémentaires. Il demande leur paiement à la place du RCR, demande acceptée par l'employeur. L'accord collectif applicable dans son entreprise renvoie aux taux de majoration légaux. Le salarié bénéficie en conséquence d'un supplément de rémunération de :  $4 \times 8,71 \times 125 \% = 43,55$  euros bruts (8,71 € représente le montant horaire du SMIC en vigueur depuis le 1/7/2008).

### La contrepartie obligatoire en repos (COR) : dans quels cas et pour quelle durée ?

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (sur les informations relatives à la COR et au repos compensateur de remplacement qui doivent être annexées au bulletin de paie, on se reportera à la fiche consacrée à ce document)

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, par la loi, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. Un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure.

Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 citée en référence, n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos. On rappellera que le dispositif des heures choisies, désormais abrogé, permet au salarié qui le souhaite, dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 restent applicables.

### En présence d'un accord collectif

Les caractéristiques et les conditions de prise de la COR pour

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

toute heure supplémentaire accomplies au-delà du contingent sont celles inscrites dans l'accord collectif. Par exemple, la COR pourrait devoir être prise en dehors d'une période définie par accord. En cas de demandes multiples de prise de repos, l'accord pourrait fixer la règle de prise en compte de ces demandes et le délai maximum pendant lequel l'employeur peut demander le report de prise de repos.

L'accord collectif mentionné ci-dessus peut également prévoir qu'une COR est accordée au titre des heures supplémentaires (ou, le cas échéant, de certaines de ces heures supplémentaires) accomplies dans la limite du contingent.

## À défaut d'accord collectif

A défaut d'accord collectif applicable à l'entreprise, les conditions de mise en oeuvre de la COR sont fixées, notamment, par les articles D. 3121-7 à D. 3121-14 du Code du travail (dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence).

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

## Ouverture des droits

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues par la loi (voir ci-dessus), atteint 7 heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

## Mise en oeuvre de la COR

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions permettant à l'employeur de différer la prise de la COR (voir ci-dessus). La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

## Demande du salarié et réponse de l'employeur

Le salarié adresse sa demande de COR à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date, sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de 2 mois.

L'absence de demande de prise de la COR par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

## Possibilité de report par l'employeur

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de COR soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1- Les demandes déjà différées ;
- 2- La situation de famille ;
- 3- L'ancienneté dans l'entreprise.

La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.

## Situation en cas de rupture du contrat de travail ou de décès du salarié

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la COR à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

## Textes de référence

- Articles L. 3121-11 à L. 3121-25, D. 3121-7 à D. 3121-14-1 et D. 3122-7-3 du Code du travail
- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (JO du 22)
- Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat » (JO du 9 fév.)
- Circulaire DGT/DSS/5B/2008/46 du 12 février 2008 « relative à la loi n° 2008-111 pour le pouvoir d'achat »
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21)
- Décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 (JO du 5)

## Les principales caractéristiques du contrat de travail

**Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.**

### A savoir

Certaines conventions collectives rendent obligatoire la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

### Qui peut conclure un contrat de travail ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (association, SARL...). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc. Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant le majeur sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec son représentant, le tuteur) et les jeunes de moins de 18 ans. Ceux-ci ne peuvent en effet conclure de contrat de travail sans l'autorisation de leur représentant légal (père, mère, tuteur), sauf s'ils sont émancipés, c'est-à-dire considérés comme majeurs après décision de justice. En outre, selon leur âge certaines règles doivent être observées :

- il est interdit d'employer des jeunes de moins de 14 ans, sauf dans les entreprises familiales ;
- l'emploi des jeunes de moins de 16 ans est possible seulement en pré-apprentissage et en apprentissage, pendant une partie des vacances scolaires ou encore sur autorisation du préfet pour les activités du spectacle et de mannequins ;
- âgé de 16 ans à 18 ans, le jeune peut être recruté avec des contraintes spécifiques pour l'employeur, en particulier en matière de sécurité et de durée du travail.

### Le contrat doit-il être écrit ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.

Toutefois, si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF (ou à la Mutualité sociale agricole - MSA). Hormis le CDI à temps complet, tous les autres contrats doivent être écrits. Sont concernés :

- le contrat à durée indéterminée à temps partiel ;
- le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- le contrat de travail à temps partiel ;

- le contrat de travail intermittent ;
- le contrat de travail temporaire ;
- le contrat d'apprentissage ;
- les contrats d'insertion en alternance, notamment Le contrat de professionnalisation ;
- les contrats spécifiques prévus pour les personnes en difficulté (, Le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA), Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, ,... ) ;
- les contrats conclus avec les groupements d'employeurs.

### Rédiger le contrat de travail : quelles règles respecter ?

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français. Il peut toutefois comporter des termes étrangers, sans correspondance en français, s'ils sont clairement expliqués.

**Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.**

L'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Deux règles doivent néanmoins être respectées :

- s'agissant d'un contrat dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance... - voir ci-dessus), il contient obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail ;
- toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité...) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public. Ainsi par exemple, les clauses de célibat, les clauses discriminatoires ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites et sans effet.

**Le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité vous propose des modèles de contrats de travail en ligne :**

- Contrat de travail à durée indéterminée

Contrat de travail à durée déterminée conclu pour un surcroît temporaire d'activité

- Contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent.

Ces contrats sont destinés à être adaptés et complétés en fonction de la situation dans laquelle ils vont être conclus.

En particulier, l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée n'étant autorisée que dans un certain nombre de cas limités, vous devez vérifier que vous êtes bien dans une situation vous permettant d'y avoir recours.

Nous vous recommandons en cas de doute de prendre contact avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou de consulter le service de renseignements téléphoniques « Travail Info Service » au 0821 347 347 (0,12 € ttc/mn).

## Le contrat de travail peut-il comporter une période d'essai ?

Oui, c'est une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur et du salarié. Prévoir une période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre, au cours de la période fixée, le contrat de travail sans formalité ni indemnité, mais en respectant un délai de prévenance.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement dans les limites fixées par la loi, ne se présument pas : elles doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Des dispositions particulières s'appliquent au contrat à durée déterminée

**Le contrat de travail ou la lettre d'engagement ne peut pas fixer une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la loi. De même, un salarié à temps partiel ne peut se voir imposer une période d'essai plus longue que celle d'un salarié à temps plein.**

## Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de bonne foi :

### **l'employeur est tenu de :**

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...),
- faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise ;

### **Le salarié doit, quant à lui :**

- observer les horaires de travail,
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

### **Textes de référence**

- Articles L. 1211-1, L. 1221-1 à L. 1221-5 et R. 1221-1 du Code du travail
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26)

## Le changement dans la situation juridique de l'employeur

**Le changement de la situation juridique de l'employeur avec lequel le contrat de travail a été signé, peut résulter du décès de celui-ci, d'une vente, d'une transformation d'un fonds, d'une fusion d'entreprise, d'une mise en location-gérance ou d'une reprise par le propriétaire... En principe, les contrats de travail sont maintenus.**

### A savoir

Les salariés dont le contrat a été rompu (licenciement, démission...) avant la modification dans la situation de l'entreprise ne peuvent prétendre au transfert du contrat de travail au nouvel employeur.

### Le maintien des contrats de travail : à quelles conditions ?

Si, malgré le changement survenu, l'entité économique concernée conserve son identité, l'activité est poursuivie ou reprise, les contrats de travail en cours sont maintenus.

L'application de ce principe implique que l'entreprise continue à fonctionner dans les conditions d'exploitation analogues aux précédentes (similitude des procédés techniques et du matériel utilisé, mêmes types de postes de travail...).

Ainsi, par exemple, il y a maintien des contrats de travail dès lors que l'activité hôtelière d'une société, mise en redressement judiciaire et poursuivie par une autre, conserve ses caractéristiques.

### Cas particuliers

Les articles L. 1224-3 et L. 1224-3-1 du Code du travail, auxquels on se reportera, fixent respectivement :

- la situation des salariés de droit privé lorsque l'activité de l'entité économique qui les emploie est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif ;
- la situation des agents non titulaires de droit public lorsque l'activité de la personne morale de droit public qui les emploie est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial.

### Quels sont les salariés concernés ?

Le maintien des contrats s'opère automatiquement pour tous les contrats de travail en cours au moment du changement dans la situation juridique de l'employeur. Aucune notification au salarié n'est nécessaire.

Sont donc concernés, les salariés titulaires de :

- contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel ;
- contrat d'apprentissage, d'insertion en alternance ou de tout autre contrat de travail de type particulier. Peu importe que

le salarié soit en période d'essai ou de préavis. De même, la suspension du contrat de travail au moment où survient le changement n'empêche pas l'application du principe. Ainsi, un salarié en congé parental d'éducation, en congé maternité ou paternité, en congé maladie ou en formation bénéficie du maintien de son contrat de travail.

Seuls les salariés dont le contrat a été rompu (licenciement, démission...) avant que survienne la modification dans la situation de l'entreprise, ne peuvent prétendre au transfert du contrat de travail au nouvel employeur.

### Quels sont les effets du maintien du contrat de travail ?

Le contrat de travail continue de s'exécuter dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités.

Le salarié conserve donc son ancienneté, sa qualification, sa rémunération et les avantages qu'il a acquis.

Si des salaires, primes, dommages-intérêts demeurent impayés au moment du transfert, c'est au nouvel employeur qu'il incombe de les régler. Il en est de même pour les sommes acquises au service de l'ancien employeur mais payables après que le changement soit intervenu (indemnités de congés payés, primes de fin d'année).

Toutefois, ces règles ne s'appliquent pas lorsque le changement résulte d'une procédure de règlement ou de liquidation judiciaire ou qu'il y a substitution d'employeur, sans convention entre eux.

Le contrat de travail étant maintenu dans tous ses éléments essentiels, le salarié qui refuse de travailler avec le nouvel employeur ne peut que démissionner. Toutefois, la démission ne se présumant pas, si le salarié ne se rend pas chez le nouvel employeur, son comportement pourra être considéré comme un abandon de poste qui pourra être sanctionné par le nouvel employeur par un licenciement pour faute.

Par ailleurs, les représentants du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise) conservent leur mandat.

### Un licenciement est-il possible ?

Un licenciement peut intervenir :

- indépendamment de tout changement dans la situation juridique de l'employeur, pour motif personnel, par exemple pour faute du salarié ;
- pour motif économique, s'il y a réorganisation de l'activité nécessitant des suppressions de poste s'ils n'ont pas pour objet de faire échec à l'application des articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail. Le licenciement prononcé par l'ancien employeur, avant le transfert lorsque le nouvel exploitant fait de cette réorganisation une condition de reprise de l'activité est souvent considéré par les juges comme étant une fraude du premier employeur ou une collusion frauduleuse entre les

deux employeurs successifs pour faire échec à ces dispositions. Il peut également survenir après le changement, lorsque le nouvel employeur procède lui-même à la réorganisation ou impose des modifications essentielles aux contrats de travail, que les salariés refusent. Les indemnités de licenciements sont alors calculées sur la base de l'intégralité des périodes de travail du salarié, y compris celles passées au service de l'ancien employeur.

## **Textes de référence**

- Articles L. 1224-1 à L. 1224-4 du Code du travail
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 (JO du 6)



## La période d'essai

**La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :**

- **n'est pas obligatoire,**
- **doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement,**
- **a une durée maximale fixée par le Code du travail, les conventions collectives ou le contrat de travail, avec, dans certains cas (CDD, VRP...), application de règles particulières,**
- **peut, sauf abus, être rompue librement sous réserve du respect d'un délai de prévenance.**

**Au terme de la période d'essai, le salarié est définitivement embauché.**

Les règles relatives à la période d'essai ont été profondément modifiées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 citée en référence. Ces règles (existence de la période d'essai, durée maximale, conditions de renouvellement...), telles qu'elles sont présentées dans cette fiche, sont applicables aux contrats de travail conclus à compter du 27 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 précitée.

### A savoir

Il ne faut pas confondre la période d'essai avec l'essai professionnel. Ce dernier, qui peut prendre la forme d'un test ou d'un examen, est réalisé avant toute embauche et ne constitue pas une période d'emploi. Par hypothèse, il doit être de très courte durée.

### L'existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. La possibilité de renouveler la période d'essai doit également être stipulée dans l'un ou l'autre de ces documents.

### La durée de la période d'essai

#### Durée initiale maximale

Au terme de l'article L. 1221-19 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- de deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- de quatre mois pour les cadres. Si le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) prévoit une période d'essai, il doit en préciser la durée en respectant ces limites.

#### Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La possibilité de renouvellement est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser (art. L. 1221-21) :

- quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- huit mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### Règles d'articulation avec les conventions collectives et le contrat de travail

Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du Code du travail (voir ci-dessus) tels qu'ils résultent de la loi du 25 juin 2008 ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008, date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après le 26 juin 2008, date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;
- de durées plus courtes fixées par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Les stipulations des accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 (date de publication de la loi du 25 juin 2008 citée en référence) et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 du Code du travail (voir ci-dessus) restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

#### Une durée réglementée pour certains salariés

Avant comme après l'intervention de la loi du 25 juin 2008 citée en référence, la durée de la période d'essai est, pour certaines professions, réglementée par des dispositions particulières : VRP, assistant(e)s maternel(le). Des règles particulières s'appliquent également aux titulaires de certains contrats : CDD, intérim, contrat d'avenir, CI-RMA, contrat d'apprentissage...

#### La rupture de la période d'essai

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité (sauf disposition conventionnelle contraire). Les règles de procédure concernant le licenciement ne s'appliquent pas. Depuis l'intervention de la

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », applicable aux contrats conclus à compter du 27 juin 2008, l'employeur et, dans certains cas, le salarié, doivent toutefois respecter un délai de prévenance.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du Code du travail (voir ci-dessus), le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence. La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Les dispositions ci-dessus relatives au délai de prévenance s'appliquent également à la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDD conclu à compter du 27 juin 2008 stipulant un essai d'au moins une semaine.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Si la liberté de rupture de la période d'essai est la règle, un certain nombre de limites ont été posées à cette liberté, notamment par la Cour de cassation.

Ainsi :

- la rupture de la période d'essai ne peut être fondée sur un motif discriminatoire ;
- si cette rupture est fondée sur un motif disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire ;
- l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour rompre la période d'essai d'un salarié protégé.

Par ailleurs, l'employeur ne doit pas faire un usage abusif du droit qui lui est reconnu de rompre la période d'essai à tout moment ; un employeur a ainsi été condamné à verser des dommages-intérêts au salarié pour avoir mis fin à sa période d'essai une semaine après le début des relations contractuelles, alors même que le salarié, âgé de 45 ans, venait de démissionner de son emploi précédent, qu'il effectuait un stage d'adaptation aux techniques de la société et qu'il n'avait pas encore été mis en mesure d'exercer les fonctions qui lui avaient été attribuées.

## Textes de référence

- Articles L 1221-19 à L. 1221-26, L. 1231-1, L 1242-10 et L. 1242-11, L 1251-14 et L. 1251-15 et L 7313-5 du Code du travail
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008).

## Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

**Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.**

### A savoir

S'il est conclu pour un temps plein, le CDI peut ne pas faire l'objet d'un écrit, sauf dispositions conventionnelles contraires.

### Dans quels cas un CDI doit-il être conclu ?

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue la forme normale et générale de la relation de travail. L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

### Quelle forme doit revêtir le CDI ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein peut être non écrit (sauf disposition conventionnelle contraire imposant la rédaction d'un contrat écrit). Toutefois, si le contrat à durée indéterminée à temps plein reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF.

Le contrat de travail constaté par écrit doit être rédigé en français. Il peut toutefois arriver que l'emploi faisant l'objet du contrat ne puisse être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français ; dans ce cas, le contrat de travail doit comporter une explication en français du terme étranger. Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

Les dispositions visées ci-dessus s'appliquent à tous les contrats de travail, qu'ils soient conclus ou non pour une durée indéterminée.

### Quel est le contenu du CDI ?

Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances (clause de mobilité, clause de non-concurrence...), sachant toutefois :

- que les clauses contraires à l'ordre public sont interdites : clause de célibat, rémunération inférieure au Smic, clause discriminatoire... ;
- que les contrats dont la rédaction est obligatoire doivent comporter, au minimum, les mentions prévues par le code du travail. Sont visés les contrats à durée déterminée ou de travail temporaire, mais aussi, s'agissant des CDI, ceux conclus pour un temps partiel ou encore les CDI intermittents.

Le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité vous propose un modèle de contrat de travail à durée indéterminée, destiné à être adapté et complété en fonction de la situation dans laquelle il va être conclu. En cas de doute, il est recommandé de prendre contact avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou de consulter le service de renseignements téléphoniques « Travail Info Service » au 0 821 347 347 (0,12 € ttc/mn).

### Comment le CDI peut-il prendre fin ?

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté d'une des parties (licenciement, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite), par accord entre les parties (notamment dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi du 25 juin 2008) ou pour force majeure. Il peut également, dans des conditions très précises, faire l'objet d'une demande de résiliation judiciaire par le salarié, lorsque ce dernier considère que l'employeur a manqué à ses obligations (cette demande doit être portée devant le conseil des prud'hommes) ou d'une prise d'acte de la rupture. Dans ce dernier cas, le salarié, considérant que l'employeur a manqué à ses obligations, prend acte de la rupture du contrat et en informe par écrit son employeur : cette rupture produira alors les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués (le manquement de l'employeur à ses obligations) la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission, cette appréciation relevant du conseil des prud'hommes.

Est considérée comme cas de force majeure, permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail, la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

### Textes de référence

- Article L 1221-2 du Code du travail
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26)



## Le contrat à durée déterminée (CDD)

**La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée**

### A savoir

Dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Ce CDD « à objet défini » fait l'objet d'une fiche spécifique à laquelle on se reportera.

### Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

#### Remplacement d'un salarié absent

Un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Le CDD peut également permettre :

le remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole ;

le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

#### Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)

Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

#### Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

#### Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

#### Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité vous propose deux modèles de contrats de travail à durée déterminée :

« Contrat de travail à durée déterminée conclu pour un surcroît temporaire d'activité »

« Contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent ».

Ces contrats sont destinés à être adaptés et complétés en fonction de la situation dans laquelle ils vont être conclus. En particulier, l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée n'étant autorisée que dans un certain nombre de cas limités, vous devez vérifier que vous êtes bien dans une situation vous permettant d'y avoir recours.

Nous vous recommandons en cas de doute de prendre contact avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou de consulter le service de renseignements téléphoniques « Travail Info Service » au 0 821 347 347 (0,12 € ttc/mn).

#### Travaux saisonniers

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité.

Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

#### Contrats à durée déterminée « d'usage »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Leur liste figure à l'article D. 1242-1 du Code du travail

#### Cas particuliers

Peuvent motiver la conclusion de contrats à durée déterminée des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. En revanche, il est interdit d'embaucher un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs) figurant sur une liste établie par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale et publiée au Journal officiel.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Enfin, dans les conditions fixées par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural, des CDD d'une durée maximale d'un mois peuvent être conclus pour la réalisation de travaux de vendanges.

Les embauches effectuées dans le cadre de la politique de l'emploi peuvent également être réalisées à durée déterminée, les contrats répondant alors, sur certains points (possibilité de suspension, renouvellement, rupture anticipée à l'initiative du salarié...), à des règles particulières. Sont notamment concernés les contrats de professionnalisation, les contrats initiative emploi, le CI-RMA, le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi. Il en est de même lorsque l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à assurer un complément de formation professionnelle à certains salariés (par exemple, élèves d'établissement d'enseignement effectuant des stages prévus dans un cycle d'études et liés aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation). Les contrats de travail à durée déterminée conclus dans ces cas de figure obéissent, pour une large part, à des règles particulières.

C'est également dans le cadre de la politique de l'emploi que peuvent être conclus les CDD « senior » (voir précisions ci-dessous).

## Le CDD « senior »

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés et de leur permettre d'acquiescer des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, tout employeur visé à l'article L. 2212-1 du Code du travail (à l'exception des professions agricoles) peut conclure un CDD avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP). Ce CDD sera alors conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail. D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

## Le CDD à objet défini

Dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du travail relatives aux CDD, à l'exception des règles particulières fixées par la loi du 25 juin 2008 précitée ; il fait l'objet d'une fiche spécifique à laquelle on se reportera.

## Quelle est la durée du contrat ?

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

## Deux remarques :

Le contrat vendanges obéit à un régime particulier. D'une durée maximale d'un mois, il ne peut contenir de clause de reconduction pour la saison suivante.

Un salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que le cumul des contrats n'excède deux mois sur une période de 12 mois.

Par ailleurs, la durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date <sup>(1)</sup>	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu <sup>(2)</sup>	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée <sup>(2)</sup>	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survénance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation <sup>(3)</sup>	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier <sup>(2)</sup>		Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée <sup>(2)</sup>	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger <sup>(2)</sup>	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CI-RMA, CIE...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat "nouveaux services-emplois jeunes"	60 mois	Impossible

<sup>(1)</sup> Le contrat de date à date peut être renouvelé une fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat

<sup>(2)</sup> Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain

<sup>(3)</sup> Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois

## Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;
- à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

La règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, emplois saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> de l'article L.1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...) travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation...).

## Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes. Il doit indiquer :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ou de la personne remplacée visée aux 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...);
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours plein pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

## Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

A noter que selon la Cour de Cassation (chambre sociale, 29 juin 2005), « toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires ».

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Les dispositions visées ci-dessus, relatives au délai de prévenance, sont issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26) ; elles sont applicables aux CDD comportant une période d'essai, conclus à compter du 27 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 précitée.

## Quels sont les droits individuels des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Pendant son travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches... Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée détermi-

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

née peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté). Par ailleurs, il peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, à savoir :

- dans certains cas, une indemnité de fin de contrat, dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat. Toutefois, un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, dès lors que des contreparties telles qu'un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...) sont prévues. Enfin, un taux plus élevé peut être imposé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ;
- une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise) ;
- une formation renforcée à la sécurité, un accueil et une information adaptés lorsque le poste de travail présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par le chef d'entreprise ;
- un accès favorisé au congé individuel de formation. Son financement est assuré par l'employeur qui verse à un organisme collecteur (FONGECIF ou OPCA de branche) une cotisation égale à 1 % de la rémunération totale brute versée aux salariés sous contrat à durée déterminée. Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- contrats saisonniers, y compris le contrat vendanges ;
- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été ») ;
- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- sauf dispositions conventionnelles plus favorables, contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, contrat initiative-emploi, CDD conclus dans le cadre d'un contrat de transition professionnelle...);
- salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## Quels sont les droits collectifs des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise :

- dans les mêmes conditions que les autres salariés, il est électeur et éligible et peut être désigné comme représentant syndical ;
- il dispose des mêmes moyens d'action dans l'exercice de son mandat.

## Le salarié est-il pris en compte dans les effectifs de l'entreprise ?

Le salarié embauché par contrat à durée déterminée est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent.

## Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi : CIE, CI-RMA...) :

- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s'agissant d'un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
- accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.



## Dans quels cas le contrat à durée déterminée peut-il être requalifié en contrat à durée indéterminée ?

Le conseil de prud'hommes est susceptible de requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée notamment lorsque :

- aucun écrit n'est établi ;
- le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;
- la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

## La réglementation sur les CDD s'applique-t-elle aux contrats conclus avec les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires ?

Oui. Salarié à part entière, le jeune bénéficie des droits et obligations de tout titulaire de contrat à durée déterminée. Cependant, l'indemnité de précarité n'est pas due en fin de contrat lorsque le jeune suit effectivement un cursus scolaire ; elle est en revanche due lorsque le jeune vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires ou lorsque le contrat est conclu pour une période excédant celles des vacances.

En outre, si le jeune a moins de 18 ans, des dispositions spécifiques en matière de durée de travail et de rémunération lui sont applicables.

Par ailleurs, l'employeur n'est pas redevable du 1 % CIF-CDD sur les contrats conclus avec les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.

## Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

L'employeur risque des sanctions pénales (amendes de 3 750 euros et/ou emprisonnement de 6 mois), dans les cas suivants :

- contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- défaut de contrat écrit ;
- non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- absence de mention précise de son objet ;

- absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI ;
- non-respect des dispositions sur l'allongement de la durée du contrat pour certains salariés exposés à des rayonnements ionisants.

Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en oeuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

### Textes de référence

- Articles L. 1221-25, L. 1241-1 à L. 1248-11, D. 1242-1 à D. 1243-1, R. 1245-1, D. 1247-1, D. 1247-2 du Code du travail
- Articles L. 718-4 et suivants du Code rural
- Arrêté du 8 octobre 1990 (JO du 9 novembre 1990), modifié par arrêtés du 4 avril 1996 (JO du 18 avril 1996) et du 12 mai 1998 (JO du 23 mai 1998 - liste des travaux dangereux interdits aux salariés sous CDD)
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008).
- Décret n° 2008-1069 du 17 octobre 2008 (JO du 19)



## Le contrat à durée déterminée à objet défini

**La loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail rend possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (mission). Le recours à un tel contrat est toutefois subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant. Par ailleurs, ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres (au sens des conventions collectives). D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, le contrat prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il peut toutefois être rompu par anticipation sous certaines conditions. Si à l'issue du contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.**

### A savoir

Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise.

### Qu'est-ce que le contrat à durée déterminée à objet défini ?

La loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » rend possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (ce contrat est également appelé « CDD de mission »).

Le recours à un tel contrat est toutefois subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant. Cet accord de branche étendu ou cet accord d'entreprise doit définir :

- 1° Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance visé ci-dessous, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- 3° Les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

### A qui s'adresse ce CDD ?

Ce nouveau type de contrat à durée déterminée est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

### Quelle est sa durée ?

Ce contrat a une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel

il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Le contrat peut toutefois être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. La loi ne définit pas la notion de motif réel et sérieux. En cas de contestation, il reviendra aux tribunaux de trancher.

Si c'est l'employeur qui prend l'initiative de cette rupture, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute. Cette indemnité est assujettie, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

### Quels sont la forme et le contenu du contrat ?

Le CDD à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats de travail à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

- 1° La mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- 2° L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- 3° Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- 4° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 5° L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- 6° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- 7° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Ce contrat est régi par les dispositions applicables aux contrats de travail à durée déterminée, à l'exception des dispositions spécifiques le concernant, telles qu'énoncées dans cette fiche.

### Une indemnité de fin de contrat est-elle due ?

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute. Cette indemnité est assujettie, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

#### Textes de référence

- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (art. 6) (publiée au JO du 26 juin 2008).
- Circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 (régime social des indemnités de rupture)



## L'apprentissage junior

**Ce nouveau dispositif, créé par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », s'adresse aux jeunes à partir de 14 ans, dès la rentrée scolaire 2006. Il comprend deux phases : un parcours d'initiation aux métiers, pendant lequel le jeune reste sous statut scolaire, puis la conclusion d'un véritable contrat d'apprentissage. Jusqu'à ses 16 ans, le jeune peut à tout moment, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de ses parents (ou représentant légal) mettre fin à sa formation d'apprenti junior et reprendre sa scolarité dans un collège, y compris son collège d'origine, ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime.**

### A savoir

Lorsqu'une entreprise accueille un élève en stage dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers de l'apprentissage junior, elle bénéficie (pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2006) d'un crédit d'impôt dont le montant est égal à 100 € par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de 26 semaines.

### Un choix volontaire

Dès l'âge de 14 ans, les jeunes peuvent décider librement, en accord avec leurs parents (ou leurs représentants légaux), d'entrer en formation alternée d'apprenti junior. Ils ne peuvent y être contraints notamment par décision de conseil de classe. L'objectif de cette formation est de leur donner une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (enregistré au répertoire national des certifications professionnelles).

L'admission dans la formation d'apprenti junior est prononcée par le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du centre de formation d'apprentis dans lequel est ouverte la formation d'apprenti junior. Elle intervient à la rentrée de l'année scolaire suivante. Elle peut intervenir, par dérogation de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, pendant l'année scolaire en cours.

### Une phase d'initiation aux métiers

Lorsque le jeune est admis en apprentissage junior, il est inscrit dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour une première phase de parcours d'initiation aux métiers. Pendant cette période (qualifiée d'apprentissage junior « initial »), il reste sous statut scolaire.

L'équipe pédagogique va élaborer avec le jeune « apprenti junior » et ses parents (ou représentant légal), un projet pédagogique personnalisé. Ce projet pédagogique personnalisé définit, pour l'ensemble de la formation d'apprenti junior, les périodes de formation donnant lieu à des bilans d'étape.

Un tuteur sera désigné au sein de l'équipe pédagogique pour assurer son suivi. Il accompagnera le jeune tout au long de sa formation y compris lors de ses périodes en entreprise (en liai-

son avec le tuteur en entreprise ou le maître d'apprentissage). Il organise des entretiens avec l'apprenti junior afin de procéder à des évaluations régulières de la formation, assure la liaison avec son établissement d'origine et avec les entreprises qui l'accueillent en stage ou en apprentissage, recherche tout appui susceptible de l'aider à résoudre d'éventuelles difficultés liées à sa formation ou à sa vie personnelle.

Ce parcours d'initiation aux métiers comporte des enseignements généraux (français, mathématiques, etc.), des enseignements technologiques et pratiques et des stages en milieu professionnel dans plusieurs entreprises : l'objectif est de permettre au jeune de découvrir plusieurs métiers et de préparer son choix tout en continuant à suivre des enseignements généraux. Durant ces stages, l'apprenti junior est suivi par un tuteur. Le chef de l'entreprise où est effectué le stage peut assurer lui-même le tutorat ou désigner un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, ayant au moins un an d'ancienneté dans celle-ci ; un même tuteur ne peut suivre plus de 2 apprentis juniors.

Les stages que l'apprenti junior est amené à effectuer en entreprise se font sous statut d'élève ; ceux dont la durée excède 20 jours de présence dans la même entreprise, y compris de manière discontinue, donnent lieu, à l'issue de cette période, au bénéfice de l'apprenti junior, au versement par cette entreprise d'une gratification (versement d'une somme d'argent) correspondant à 20 % du SMIC par heure d'activité, sans préjudice du remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire. Elle suit les mêmes règles d'assujettissement que celles retenues pour les stagiaires en entreprise en application de l'article L. 242-4-1 du Code de la sécurité sociale : dans les faits, cette gratification étant égale à 20 % du SMIC par heure d'activité, aucune cotisation ni contribution n'est due par l'employeur à ce titre. Sur ce point, on pourra se reporter aux précisions figurant dans la Lettre Circulaire ACOSS n°2006 - 128 du 20 décembre 2006 .

À l'issue de la première période de formation, si l'apprenti junior hésite encore sur son orientation professionnelle, il peut demander à poursuivre son parcours d'initiation aux métiers avant de signer un contrat d'apprentissage. Au terme de chaque phase de formation, les éléments du socle commun de connaissances et de compétences acquis par l'apprenti junior sont validés et inscrits dans un livret d'apprenti junior.

### La conclusion du contrat d'apprentissage

Au terme de son parcours d'initiation aux métiers, dès lors qu'il a atteint au moins l'âge de 15 ans, le jeune apprenti junior peut envisager, avec l'accord de ses parents (ou représentant légal), de conclure un contrat d'apprentissage dans la perspective d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Il faut pour cela qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 122-1-1 du Code de l'éducation. Ce socle est constitué d'un ensemble de

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société : il comprend la maîtrise de la langue française et des principaux éléments de mathématiques, une culture humaniste et scientifique permettant le libre exercice de la citoyenneté, la pratique d'au moins une langue vivante étrangère, la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication. Le contenu précis de ce socle commun de connaissances et de compétences figure en annexe du décret n° 2006-830 du 11 juillet 2006 (JO du 12)

Si l'élève en parcours d'initiation aux métiers n'est pas jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage, il reprend sa scolarité dans les conditions visées ci-dessous ou poursuit le parcours d'initiation aux métiers sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis.

Une fois que le jeune a conclu son contrat d'apprentissage, il a le statut de salarié et non plus celui d'élève.

La durée du contrat d'apprentissage dépend du niveau de compétences du jeune lors de sa conclusion. Cette durée est fixée par les parties au contrat après évaluation par l'équipe pédagogique.

Titulaire d'un contrat d'apprentissage, le jeune bénéficie alors de toutes les dispositions du Code du travail relatives au statut des apprentis.

Il a droit à une rémunération minimale identique à celle qui est prévue pour les apprentis de seize à dix-sept ans lors de la première année de l'exécution de leur contrat, c'est-à-dire : 25 % du Smic. La progression de la rémunération minimale est ensuite calculée, en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté du contrat, selon le barème applicable à tous les apprentis.

Jusqu'à ses 16 ans, le jeune apprenti junior, qu'il soit dans la phase d'initiation aux métiers ou qu'il ait déjà signé un contrat d'apprentissage, peut à tout moment, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de ses parents (ou représentant légal), mettre fin à sa formation d'apprenti junior et reprendre sa scolarité dans un collège, y compris son collège d'origine, ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime. Dans ce cas, il est procédé lors de son retour à un bilan approfondi au vu duquel il intègre la classe qui correspond au niveau de connaissances et de compétences qu'il a atteint. En outre, si, âgé d'au moins 15 ans, il avait déjà conclu un contrat d'apprentissage, il peut résilier ce contrat pour reprendre sa scolarité.

## Textes de référence

- Article L. 337-3 et .D 337-161 à D. 337-171 du Code de l'éducation Articles L. 6222-20 et R. 6222-10 du Code du travail
- Article 244 quater G du Code général des impôts (crédit d'impôt)
- Circulaire du ministère de l'Éducation nationale n° 2006-108 du 30 juin 2006 relative à la formation d'apprenti junior (BOEN n° 27 du 6 juillet 2006)

## Le contrat d'apprentissage

**L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles. L'apprentissage « junior » fait l'objet d'une fiche spécifique.**

### A savoir

Dans le cadre du « Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes », différentes aides ont été mises en place afin de favoriser le recrutement d'apprentis :

- L'aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires ;
- L'aide à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de 11 salariés et plus.

Ces aides viennent compléter les dispositions déjà en vigueur (exonération de cotisations, indemnité compensatrice forfaitaire, etc.), présentées dans cette fiche.

### Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au salarié ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément au contrat-type CERFA FA1 3a) (une notice explicative CERFA FA1 4a accompagne ce document).

Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur (voir ci-dessus) en vue de la formation d'apprentis.

**Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...).**

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins (ou 15 ans au moins s'il a effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou s'il conclut un contrat d'apprentissage après avoir suivi un parcours d'initiation aux métiers dans le cadre de l'apprentissage « junior ») et 25 ans au plus. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent.

Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;

- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé (la limite d'âge pour conclure un contrat, auparavant fixée à 30 ans, a été supprimée par la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 citée en référence) ;

- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

**Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.**

### Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La durée du contrat peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut. Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

Pour les besoins de sa formation, un apprenti peut être accueilli, temporairement, dans une autre entreprise. Une convention doit alors être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant). Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre État membre de l'Union européenne, cette convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de l'arrêté du 2 février 2009.

## Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale, voir précisions ci-dessous). Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage celui qui possède :

- soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
- soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.
- soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable.

Le contrat d'apprentissage doit être accompagné des documents suivants, justifiant de la compétence du maître d'apprentissage, sauf s'ils ont déjà été transmis antérieurement au titre d'un contrat conclu avec un apprenti préparant le même diplôme ou titre et suivi par le même maître d'apprentissage :

- titres ou diplômes du maître d'apprentissage et justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- avis du recteur d'académie, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les entreprises des départements d'Outre-Mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon peuvent bénéficier du concours d'un parrain, afin d'optimiser l'intégration et la formation pratique des jeunes employés dans l'entreprise en contrat d'apprentissage ou en contrat d'accès à l'emploi (pour les jeunes âgés de 18 à 30 ans). Le parrain peut être un retraité, un pré-retraité ou un demandeur d'emploi ; il doit être agréé par le préfet, compte tenu notamment de son expérience en matière de tutorat. Il assiste le jeune, en complément du rôle du maître d'apprentissage et ne peut suivre simultanément plus de 3 jeunes.

## Quelle forme le contrat doit-il avoir ? Comment se déroule-t-il ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est établi sur un formulaire type signé CERFA FA13a signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

- 1° Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
- 2° Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
- 3° Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.



# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

Une notice explicative fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

La mission d'enregistrement des contrats ainsi confiée aux chambres consulaires, est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache la formation prévue au contrat d'apprentissage (DDTEFP, inspection du travail et de la protection sociale agricole, inspection du travail des transports, inspecteurs de la jeunesse et des sports).

La procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage est précisée par les articles L. 6224-1 à L. 6224-7 et R. 6224-1 à R. 6224-9 du Code du travail. Pour sa part, l'arrêté du 15 janvier 2007 « relatif au contrat type d'apprentissage » précise la liste des pièces qui doivent, le cas échéant, accompagner le contrat d'apprentissage (par exemple, l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail d'affecter l'apprenti mineur à des travaux dangereux ou de lui permettre d'utiliser des machines dangereuses, le ou les documents requis par la réglementation si l'apprenti est de nationalité étrangère).

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

## Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Tous les apprentis reçoivent de leur établissement de formation une carte nationale d'apprenti conforme aux spécifications fixées par l'arrêté du 12 septembre 2005 (JO du 5 octobre). Cette carte, valable sur l'ensemble du territoire, est annuelle et doit être renouvelée chaque année. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue de bénéficier, le cas échéant, de tarifs réduits. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, elle devra être récupérée et détruite par l'établissement de formation qui l'a délivrée.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des déroga-

tions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;

- plus de 4h30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus) .

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Enfin, l'apprenti de moins de 18 ans ne doit pas être exposé aux travaux dangereux énumérés dans le Code du travail, sauf ceux pour lesquels l'inspecteur du travail a accordé une autorisation, après avis favorable du médecin du travail. Cette autorisation est valable pour toute la durée du contrat d'apprentissage, en l'absence de modification des équipements de travail, des conditions de sécurité et de l'environnement de travail et sous réserve de l'envoi, chaque année, à l'inspecteur du travail d'un nouvel avis favorable du médecin du travail.

Si au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

## Quel est le salaire de l'apprenti ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

### Progression dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (ou, dans certains cas, du salaire minimum conventionnel), allant de 25 % à 78 % déterminée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à - de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 % <sup>(1)</sup>	41 %	53 % <sup>(2)</sup>
2 <sup>ème</sup> année	37 %	49 %	61 % <sup>(2)</sup>
3 <sup>ème</sup> année	53 %	65 %	78 % <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage après avoir suivi le parcours d'initiation aux métiers (formation dite « d'apprenti junior ») perçoivent, lors de la première année de l'exécution de leur contrat, une rémunération minimale identique à celle prévue pour les apprentis de moins de 18 ans, soit 25 % du Smic. La progression de la rémunération minimale suivra ensuite les règles de droit commun.

<sup>(2)</sup> En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du SMIC à compter du 1<sup>er</sup> juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

## **Progression dans les cycles de formation : la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage**

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.

Ainsi, lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, les règles suivantes sont applicables :

- lorsque ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable ;
- lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

La circulaire DGEFP - DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 « relative à la rémunération applicable aux apprentis », à laquelle on pourra se reporter utilement, présente en détail l'ensemble des règles applicables à la rémunération des apprentis. Cette circulaire est accompagnée de nombreux exemples pratiques.

## **Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?**

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1<sup>er</sup> juillet de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52), soit 15 852 € pour l'imposition des revenus de 2008.

Pour plus de précisions, on peut se reporter à l'instruction de la Direction générale des impôts 5 F-7-06 n° 36 du 27 février 2006.

## **Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?**

### **Période d'essai**

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DDTEFP ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

### **Rupture du contrat**

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;
- résiliation expresse des deux cosignataires ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

En outre, lorsque le contrat d'apprentissage aura été conclu dans le cadre de la formation d'apprenti « junior », il est prévu que le jeune apprenti puisse le rompre jusqu'à 16 ans s'il décide de reprendre sa scolarité dans un collège (y compris son collège d'origine) ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime. Cette résiliation, de même que celle prévue pendant les deux premiers mois d'apprentissage, ne peut donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

### **Mise en danger de l'apprenti**

En cas de danger (atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) le contrat peut être suspendu avec maintien de la rémunération puis, dans un délai de 15 jours, être rompu si le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat. La rupture dans ces conditions contraint l'employeur à verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur départemental du travail peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

## Qui contrôle l'apprentissage ?

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.

Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.

## Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public ?

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux.

Ce dispositif correspond à un effort particulier du secteur public pour favoriser l'insertion des jeunes dans des métiers offrant des débouchés.

Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). Il permet, cependant, de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé.

Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé. Ces taux sont cependant majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau bac, et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau bac +2. Pour accueillir des apprentis, les personnes morales de droit public doivent être agréées par le préfet de département.

Les autres caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé.

**Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.**

## Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

### Exonération des cotisations sociales

• Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis).

Pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi. \_

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 citée en référence, l'exonération de cotisations mentionnée ci-dessus continue de s'appliquer, pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé et pendant les 2 années suivantes, aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés.

• Autres entreprises

Pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007 : l'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'Etat prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : la règle est la même que celle visée ci-dessus, à une exception près : l'employeur sera désormais redevable des cotisations d'accidents du travail dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

Le seuil d'effectif s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, dans les conditions fixées par l'article R. 6243-6 du Code du travail .

### L'indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le montant minimal de cette indemnité compensatrice forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19 du Code du travail (rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé), ce montant est fonction de la durée effective du contrat..

L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

- 1° Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du Code du travail (faute grave ou manquements répétés de l'employeur à ses obligations) ;
- 2° Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (voir « Période d'essai » ci-dessus) ;
- 3° Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2 (inscription dans un CFA), L. 6223-3 et L. 6223-4 (assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti ; lui faire suivre la formation dispensée dans le CFA, ...) du Code du travail ;
- 4° Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par l'autorité administrative en application de l'article L. 6225-1 du Code du travail ;
- 5° Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti).

## L'absence de prise en compte dans les effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Le crédit d'impôt apprentissage

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient (voir précisions ci-dessous).

Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Pour les exercices ouverts depuis le 1er janvier 2006, il est également fixé à 2 200 € :

- lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » au sens de l'article 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ; les modalités et la procédure d'at-

tribution de ce label sont fixées par le décret n° 2006-595 du 23 mai 2006 (JO du 25) et un arrêté du 26 mai 2006 (JO du 21 juin) ;

- lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation d'apprenti « junior », après avoir terminé son parcours d'initiation aux métiers ;
- lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.

Pour le calcul du crédit d'impôt mentionné ci-dessus, il y lieu de calculer le nombre moyen annuel d'apprentis comme suit :

- le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé au titre d'une année civile en prenant en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois. Cette condition s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé. Pour le calcul du nombre moyen annuel d'apprentis, le temps de présence d'un apprenti dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois. Tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier ;
- un nombre moyen annuel d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis ouvrant droit à un montant de crédit d'impôt différent (1 600 € ou 2 200 €, voir ci-dessus) ;
- chaque nombre moyen annuel d'apprentis calculé au titre d'une année est obtenu en divisant par douze le nombre total de mois de présence dans l'entreprise, pour cette même année, des apprentis employés depuis au moins un mois.

## Exemple de calcul du crédit d'impôt apprentissage (source : Instruction fiscale du 7 février 2006)

L'entreprise Y a employé les apprentis suivants en 2005. Le contrat de ces apprentis a atteint une durée minimum d'un mois au 31 décembre 2005.

Apprenti A employé du 01/09/05 au 31/12/05 (4 mois de présence).

Apprenti B employé du 11/01/05 au 31/12/05 (12 mois de présence).

Les apprentis A et B bénéficient de l'accompagnement personnalisé visé ci-dessus.

Le crédit d'impôt apprentissage est calculé comme suit :

Nombre de mois de présence des apprentis : 16 mois

Nombre moyen annuel d'apprentis :  $16/12 = 1,33$

Montant du crédit d'impôt apprentissage :  $2\,200\text{ €} \times 1,33 = 2\,933,33\text{ €}$

L'entreprise Y bénéficiera donc au total d'un crédit d'impôt apprentissage égal à 2 933 € (avant application du plafonnement visé ci-dessous).

Les obligations déclaratives des employeurs souhaitant bénéficier de ce crédit d'impôt sont fixées par l'article 49 septies YO du Code général des impôts (Annexe III).

Sur ce point, il est également possible de consulter les informations diffusées sur le site du ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie.

Le crédit d'impôt apprentissage est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise. Les dépenses de personnel retenues pour le calcul de ce plafonnement comprennent les rémunérations des apprentis et leurs accessoires, ainsi que les charges sociales correspondantes dans la mesure où celles-ci correspondent à des cotisations obligatoires.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Le solde non imputé est restituable.

L'entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt spécifique, indépendant de celui visé ci-dessus, lorsqu'elle accueille un élève en stage dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers prévu à l'article L. 337-3 du code de l'éducation (formation d'apprenti « junior »). Le montant de ce crédit d'impôt est fixé à 100 euros par élève ainsi accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de 26 semaines.

## Textes de référence

- Articles L. 6211-1 à L. 6261-2, D. 6211-1 à R. 6261-25 du Code du travail
- Articles L. 337-3 du Code de l'éducation (apprentissage junior)
- Articles 81 bis du Code général des impôts (exonération du salaire des apprentis dans la limite du montant annuel du SMIC)
- Articles 244 quater G et 49 septies YJ à YO du Code général des impôts (crédit d'impôt apprentissage)
- Arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti (JO du 5 octobre), modifié par l'arrêté du 21 avril 2006 (JO du 23 mai)
- Instruction fiscale 4 A-3-06 n° 22 du 7 février 2006 relative au crédit d'impôt apprentissage
- Circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage
- Arrêté du 15 janvier 2007 relatif au contrat type d'apprentissage (JO du 30)
- Circulaire DGEFP - DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 « relative à la rémunération applicable aux apprentis »
- Décret n° 2008-1253 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 (JO du 3 déc.)
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 « de finances pour 2009 » (JO du 28)
- Arrêté du 2 février 2009 (JO du 26)
- Décret n° 2009-775 du 23 juin 2009 (JO du 24)
- Arrêté du 8 juillet 2009 « relatif à la durée des contrats d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel » (JO du 12 juillet)



## Mesures Jeunes actifs



### Zéro charges apprentis

#### Quels avantages ?

Cette aide vise à favoriser le recrutement d'apprentis en élargissant le dispositif « zéro charge » aux entreprises de onze salariés et plus pour leur recrutement d'apprentis.

Il s'agit concrètement d'un **remboursement des cotisations sociales, pour une période de douze mois, pour toutes les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.**

#### Qui peut en bénéficier ?

**Les employeurs de onze salariés et plus, pour tout contrat d'apprentissage dont la durée effective est supérieure à deux mois.**

Parmi les cas d'exclusion du bénéfice de la mesure :

- l'employeur ayant procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- l'employeur ayant rompu un contrat de travail avec le même salarié lorsque la rupture est intervenue après le 24 avril 2009.

#### Comment en bénéficier ?

Les demandes d'aide sont faites auprès de Pôle emploi, à l'aide d'un **formulaire à télécharger sur :**

**[www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs)** dans un délai de trois mois suivant l'embauche.

Elles doivent être accompagnées d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.

#### Versement de l'aide

L'aide est versée par Pôle emploi, trimestriellement, après dépôt des formulaires de calcul de l'aide. Pour donner lieu à paiement, les formulaires de calcul de l'aide doivent être déposés auprès de Pôle emploi dans les trois mois qui suivent le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. L'aide est limitée à douze mois.

### Aide à l'embauche d'un apprenti

#### Quels avantages ?

**Une prime de 1 800 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.**

#### Qui peut en bénéficier ?

La mesure est applicable aux entreprises de moins de 50 salariés qui augmentent leur effectif d'apprentis, entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Exemples :

*Si une entreprise de moins de 50 salariés n'a pas d'apprentis au 23 avril 2009, toute embauche à la rentrée 2009 ouvre droit à l'aide de 1 800 euros.*

*Si une entreprise de moins de 50 salariés employant un apprenti à la date du 23 avril 2009 décide d'embaucher un nouvel apprenti à la rentrée 2009, elle bénéficie alors de l'aide si le contrat de son premier apprenti est toujours en cours.*

Parmi les cas d'exclusion au bénéfice de la mesure :

- l'employeur ayant procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- l'employeur ayant rompu un contrat de travail avec le même apprenti lorsque la rupture est intervenue après le 24 avril 2009.

#### Comment en bénéficier ?

Les demandes d'aide sont à faire auprès de Pôle emploi, à l'aide d'un **formulaire à télécharger sur :**

**[www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs)** à l'issue des deux mois qui suivent l'embauche. Elles doivent être accompagnées d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.

#### Versement de l'aide

L'aide est versée par Pôle emploi.

Un tiers de l'aide, soit 600 euros par apprenti supplémentaire, est versé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde, soit 1 200 euros par apprenti supplémentaire, est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

## Mesures Jeunes actifs

### Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation

#### Quels avantages ?

Une aide pouvant aller jusqu'à 2000 euros pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

L'aide de base est d'un montant de 1 000 euros pour chaque embauche à temps complet. Cette aide est portée à 2 000 euros pour les embauches de jeunes n'ayant pas de diplôme ou un niveau de formation, de titre ou de diplôme inférieur au niveau IV (niveau baccalauréat).

En cas de temps partiel, le montant est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

#### Qui peut en bénéficier ?

Tout employeur embauchant un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation pour une durée supérieure à un mois ou qui transforme un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Parmi les cas d'exclusion au bénéfice de la mesure :

- l'employeur ayant procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ;
- l'employeur ayant rompu un contrat de travail avec le même salarié lorsque la rupture est intervenue après le 24 avril 2009.

#### Comment en bénéficier ?

Les demandes d'aide sont faites auprès de Pôle emploi, à l'aide d'un **formulaire à télécharger sur** :

[www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs) dans un délai de trois mois suivant l'embauche, accompagnées d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

#### Versement de l'aide

L'aide est versée par Pôle emploi.

La moitié de l'aide, est versée à l'issue des deux premiers mois d'exécution du contrat. Le solde est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

### Aide à l'embauche des stagiaires

#### Quels avantages ?

Une prime de 3000 € pour les entreprises qui recrutent en CDI des jeunes de moins de 26 ans qu'elles ont préalablement accueilli en stage.

L'aide est de 3000 € pour chaque stagiaire embauché..

#### Qui peut en bénéficier ?

Tout employeur qui embauche en CDI entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009 un jeune de moins de 26 ans dont le stage a débuté entre le 1<sup>er</sup> mai 2008 et le 24 avril 2009.

La prime vise les stages d'une durée cumulée d'au moins huit semaines et qui ont été effectués :

- dans le cadre d'un certificat d'aptitude professionnel (C.A.P.), d'un brevet d'étude professionnel (B.E.P.) ou d'un Baccalauréat professionnel et régi(s) par les articles D 337-4, D 337-34 et D 337-64 du code de l'éducation ou
- dans le cadre d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement en application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006.

#### Conditions d'accès à la mesure :

- L'embauche ne doit pas être consécutive à un licenciement économique intervenu dans les six mois qui précèdent sur le poste pourvu par le recrutement
- L'embauche ne doit pas être réalisée sous la forme d'un contrat aidé des secteurs marchands et non-marchands
- L'embauche ne doit pas être réalisée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel inférieur à un mi-temps.

#### Comment en bénéficier ?

La demande de prime doit être adressée par l'employeur, à l'aide d'un **formulaire à télécharger sur** :

[www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs), à l'Agence de Services et de Paiement dans les quatre mois suivant la date de conclusion du contrat de travail.

#### Versement de l'aide

L'aide est versée en deux fois.

La première moitié de l'aide, soit 1 500 euros, est versée dans le mois suivant la date de réception du dossier complet de demande par l'Agence de Services et de Paiement. Le versement du solde intervient dès lors que le contrat de travail du jeune a été maintenu pendant au minimum six mois. Ce versement intervient dans le mois suivant la réception des justificatifs attestant du respect de la condition de durée.



## Mesures Jeunes actifs



### 50 000 contrats initiatives emploi (CIE) supplémentaires pour les jeunes

#### Quels avantages ?

- une aide de l'État, versée mensuellement et par avance, comprise entre 40 et 47 % du SMIC horaire brut ;
- la non-prise en compte dans l'effectif et la dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat.

#### Quelles conditions ?

- ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les six derniers mois précédant l'embauche ;
- ne pas avoir licencié un salarié en CDI sur le même poste.

#### Comment en bénéficier ?

La demande de convention doit être effectuée préalablement à l'embauche auprès de Pôle emploi.

#### Versement de l'aide

Le versement est effectué par l'ASP mensuellement (à terme échu, la prime du mois de juin est payée fin juin).

Pour vérification l'employeur envoie une attestation de présence trimestrielle.

**Plus d'infos sur : [www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs)**



## Le contrat de professionnalisation

**Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.**

**Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.**

### A savoir

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Une fiche spécifique est consacrée à ce dispositif qui constitue l'une des mesures prises dans le cadre du « Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes ».

### Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste..

La circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (bénéficiaires, procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.

### Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 (JO du 19).

### Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent. Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (voir ci-dessous).

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée (voir ci-dessous). Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident du travail ;
- défaillance de l'organisme de formation. Lorsque le contrat à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'URSSAF.

### Quelles sont les obligations respectives des parties ?

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

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle.

## Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

## Quelle est la durée de la formation ?

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des actions de formation d'une durée plus longue pour certaines catégories de bénéficiaires (notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes).

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 € de l'heure. Ces forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc. Sur les modalités de cette prise en charge des dépenses de formation, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 citée en référence ou dans la FAQ consacrée à ce contrat.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

## Un tuteur est-il obligatoire ?

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les accords de branche peuvent inclure l'accompagnement par un tuteur dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Par ailleurs, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

## Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- l'interdiction de travail de nuit, sauf dérogations ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogations.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Quel est le montant de la rémunération ?

### Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

### Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du SMIC.

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

## Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat de professionnalisation ?

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier de plusieurs avantages.

### Exonération de certaines cotisations patronales

Les embauches ouvrant droit à cette exonération, de même que la portée de cette mesure, dépendent de la date de conclusion du contrat.

Le régime applicable aux exonérations liées à la conclusion d'un contrat de professionnalisation a fait l'objet, de la part de l'Urssaf, d'un tableau de synthèse auquel on pourra également se reporter.

#### Contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008

Les contrats de professionnalisation conclus, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur

d'emploi de 45 ans ou plus ouvrent droit à une exonération de cotisations sociales patronales (voir ci-dessous). Cette exonération s'applique jusqu'à la fin du contrat si le contrat est conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée. Son montant est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires.

La portée de cette exonération varie selon la date de conclusion du contrat de professionnalisation :

- pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et jusqu'au 31 décembre 2007, l'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès), des accidents du travail et maladie professionnelle et des allocations familiales ;
- pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, elle porte sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie-maternité, invalidité-vieillesse-décès) et des allocations familiales (les cotisations « accidents du travail - maladies professionnelles » sont dues dans les conditions de droit commun).
- pour les actions de professionnalisation conduites par les groupements d'employeurs dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec un jeune de moins de 26 ans ou un demandeur d'emploi de 45 ans et plus, l'exonération porte, dans les limites visées ci-dessus, sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, quelle que soit la date de conclusion du contrat.

#### Contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008

Pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessus et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires ;
- les embauches en contrat de professionnalisation effectuées par les groupements d'employeurs régis par les dispositions du Code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération bénéficie aux groupements d'employeurs bénéficiant de l'aide prévue aux articles D. 6325-23 et D. 6325-24 du Code du travail, c'est-à-dire l'aide aux groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de certains titulaires de contrats de professionnalisation (voir précisions ci-dessous). Le bénéfice de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations (réduction dite « Fillon »).

Dans les deux situations visées ci-dessus :

- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;
- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

## Absence de prise en compte dans les effectifs

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

## Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'Etat dans le département. Le montant de l'aide est fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine.

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est subordonnée au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre des contrats de professionnalisation. À défaut, le DDTEFP peut, par décision motivée, prononcer le retrait du bénéfice de cette exonération.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

## Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation CERFA n° 12434\*01 à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Cet organisme émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation. Dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

Les services de la DDTEFP vérifient la validité de l'instruction effectuée par l'OPCA, notamment la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives et réglementaires. La DDTEFP procède à l'enregistrement du contrat si l'OPCA émet un avis de conformité positif et si l'employeur ne fait pas l'objet d'une décision d'interdiction ou d'opposition à l'embauche d'apprentis et de jeunes sous contrat d'insertion en alternance. La DDTEFP notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.

En cas de refus d'enregistrement,

- l'employeur doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée ;
- le contrat de professionnalisation doit être requalifié en contrat de travail de droit commun. Si ce refus d'enregistrement a fait l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux, la requalification est suspendue.

## Textes de référence

- Articles L. 6325-1 à L. 6325-22 et D. 6325-1 à D. 6325-28 du Code du travail.
- Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 (art. 128) (JO du 27 déc.)
- Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007
- Décret n° 2009-612 du 2 juin 2009 (JO du 4)
- Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 (JO du 16)

## Le contrat de transition professionnelle

**Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.**

**Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.**

### A savoir

Le CTP est signé entre le salarié concerné et la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet (« Transitio CTP »). Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi concernée par le dispositif du CTP. Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, le Havre, Niort, Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre, Mulhouse, Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin, la Vallée de l'Arve et Hagetmau- voir ci-dessous), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par « Pôle emploi ».

### Quelles sont les entreprises concernées ?

Sont tenues de proposer un contrat de transition professionnelle à leurs salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif), qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1er décembre 2009, à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry. La liste précise des communes appartenant à ces bassins d'emploi est donnée par l'arrêté du 21 avril 2006 (JO du 22 avril) complété par l'arrêté du 30 janvier 2009 et celui du 4 juin 2009 cités en référence. Les dispositions relatives au CTP s'appliquent également aux procédures de licenciement pour motif économique engagées avant le 1er décembre 2009 et à compter :

- du 1er février 2009 dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort, dont la délimitation précise est fixée par l'arrêté du 30 janvier 2009 complété par un arrêté du 4 juin 2009 ;

- du 1er mars 2009 dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre et Mulhouse, dont la délimitation précise est fixée par l'arrêté du 27 février 2009 complété par un arrêté du 4 juin 2009 ;

- du 1er juin 2009 dans les bassins d'emploi d'Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et la Vallée de l'Arve dont la délimitation précise est fixée par l'arrêté du 4 juin 2009.

- du 12 juillet 2009 dans le bassin d'emploi d'Hagetmau. dont la délimitation précise est fixée par l'arrêté du 8 juillet 2009.

Pour l'application de ces dispositions, une procédure de licenciement est réputée engagée à la première des dates suivantes :

- La date de réception de la convocation prévue à l'article L. 1233-11 du code du travail, lorsque le licenciement économique doit être précédé d'un entretien préalable ;
- La date de réception de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 1233-28 du même code, dans les autres cas.

Tout employeur entrant dans le champ d'application du contrat de transition professionnelle, qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice de ce contrat, doit acquitter une contribution égale à un mois du salaire moyen perçu par le salarié au cours des douze mois précédant le licenciement et aux cotisations sociales patronales afférentes. Cette contribution est recouvrée et contrôlée par Pôle emploi.

Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux procédures de licenciement engagées entre le 1er décembre 2008 et le 28 décembre 2008 (date de publication de la loi du 27 décembre 2008 citée en référence), dans les bassins d'emploi (hors les 18 nouveaux bassins d'emploi créés par cette même loi), lorsqu'a déjà eu lieu, soit l'entretien préalable au licenciement, soit la première réunion des instances représentatives du personnel.

### Quels sont les salariés concernés ?

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de transition professionnelle les salariés appartenant aux entreprises visées ci-dessus, dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée à titre individuel ou collectif entre le 15 avril 2006 (date fixée au 1er février 2009 dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort, au 1er mars 2009 dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre et Mulhouse au 1er juin 2009 dans les bassins d'emploi d'Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et la Vallée de l'Arve et au 12 juillet 2009 dans le bassin d'emploi d'Hagetmau) et le 1er décembre 2009. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du CTP.

Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du CTP.

Dans les bassins d'emploi concernés, le contrat de transition professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Un contrat de transition professionnelle est, en outre, proposé aux Un contrat de transition professionnelle est, en outre, proposé aux personnes ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisée (CRP) à compter de la date suivante :

- 1° Le 19 novembre 2008 dans les bassins d'emploi de Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes.
- 2° Le 19 décembre 2008 dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, l'Étang de Berre et Mulhouse ;
- 3° Le 19 mars 2009 dans les bassins d'emploi d'Auxerre, Charleville-Mézières, Douai, Dreux, Le Havre, Les Mureaux-Poissy, Montbéliard, Niort, Saint-Quentin, la Vallée de l'Arve et Vitry.
- 4° Le 2 mai 2009 dans le bassin d'emploi d'Hagetmau.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la filiale de l'AFPA pour les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry et par Pôle emploi pour les autres bassins d'emploi mentionnés ci-dessus. La personne dispose d'un délai de 21 jours à partir de la date de réception de cette lettre pour accepter ou refuser de signer le CTP :

- si elle accepte, le CTP est conclu pour une durée de 12 mois de laquelle sera alors déduite la durée ayant couru depuis la conclusion de la CRP, et cette dernière prend fin à la date à laquelle débute le CTP ;
- si elle refuse ou s'abstient de répondre dans ce délai de 21 jours, elle continue de bénéficier de sa CRP dans les conditions d'origine.

## Quelle est la procédure ?

### La proposition de l'employeur

Chaque salarié susceptible de bénéficier du contrat de transition professionnelle doit être informé par son employeur, individuellement et par écrit, du contenu du contrat de transition professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Pour cela, l'employeur doit remettre au salarié, contre récépissé, un document d'information sur le CTP. Cette remise doit avoir lieu :

- au cours de l'entretien préalable au licenciement, lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être précédé d'un tel entretien ;
- ou à l'issue de la dernière réunion des représentants élus du personnel lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel en application de l'article L. 1233-28 du code du travail.

Compte tenu de la date limite d'expérimentation de ce dispositif, la proposition de l'employeur devra être faite avant le 10 décembre 2009.

Le document d'information remis au salarié comprend :

- une notice d'information ;
- le modèle de contrat de transition professionnelle, tel qu'il est annexé au décret du 14 avril 2006 ;

- un récépissé de remise du document et un bulletin de réponse que le salarié remet à l'employeur dûment complété avant l'expiration du délai de réponse (sur ce délai, voir précisions ci-dessous).

A noter :

L'employeur peut se procurer, auprès du Pôle emploi (nouvelle institution issue de la fusion ANPE/ASSEDIC), les documents nécessaires à la mise en oeuvre du CTP.

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique sans que l'employeur lui ait proposé le bénéfice d'un CTP alors qu'il aurait dû le faire peut souscrire directement ce contrat avec la filiale de l'AFPA (ou avec « Pôle emploi » dans les bassins d'emploi du Havre, de Niort, de Calais, de Châteauroux, de Châtelleraut, de Douai, de l'Étang de Berre, de Mulhouse d'Auxerre, de Dreux, des Mureaux-Poissy, de Saint-Quentin, de la Vallée de l'Arve et de Hagetmau), dans un délai de 14 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. Il doit alors communiquer à la filiale de l'AFPA (ou, le cas échéant, à « Pôle emploi ») l'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement du contrat. Pôle emploi peut l'aider dans cette démarche.

### La réponse du salarié

Le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours pour accepter ou refuser de souscrire au contrat de transition professionnelle. Ce délai court à compter de la date de remise, par l'employeur, du document d'information sur le CTP (voir ci-dessus) ; pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation (un salarié dit « protégé », comme par exemple un délégué du personnel), ce délai est de 7 jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'autorité administrative compétente.

Au cours du délai de réponse, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien d'information avec la filiale de l'AFPA ou avec Pôle Emploi avec qui sera, le cas échéant, conclu le CTP.

Lorsqu'à la date prévue par le code du travail pour l'envoi des lettres de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de transition professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- et lui précisant qu'en cas de refus de souscrire un contrat de transition professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

S'il décide d'accepter le CTP, le salarié doit, avant l'expiration du délai de réponse, le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété, signé, et accompagné des pièces justificatives indiquées.

En cas d'acceptation, le contrat de travail du salarié est rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion. Cette rupture ne comporte ni préavis, ni indemnité de préavis (toutefois, un reliquat d'indemnité de préavis peut, dans certains cas, être versé au salarié ; voir précisions ci-dessous).

En cas d'acceptation par le salarié, le CTP débute au lendemain de la date de rupture du contrat de travail. Dans un délai



# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

de 15 jours à compter de cette date, la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) formalise par écrit le contrat de transition professionnelle avec son bénéficiaire conformément au modèle de contrat annexé au décret n° 2006-440 du 14 avril 2006.

En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de réponse (ce silence valant refus), la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation de transition professionnelle, ni à l'allocation différentielle : il aura droit, s'il en remplit les conditions, à l'indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions prévues par la réglementation.

Les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié (soit 21 jours, voir ci-dessus) sont couverts par l'assurance des créances des salaires, en cas de cessation de paiement. Il en va de même des créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de transition professionnelle, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes visées au 2° de l'article L. 3253-8 du Code du travail, c'est-à-dire pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation ou pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.

## Les obligations de communication à la charge de l'employeur

Quelle que soit la décision du salarié auquel a été proposé le CTP, l'employeur transmet à la structure de gestion retenue par la filiale de l'AFPA (c'est-à-dire en principe Pôle Emploi), au plus tard dans les 8 jours suivant l'expiration du délai de réponse du salarié, avec copie au salarié :

- en cas de refus du salarié, le bulletin de réponse dûment complété et signé ;
- en cas d'acceptation du salarié, le bulletin de réponse accompagné d'un formulaire d'allocation de transition professionnelle rempli par le salarié et d'une attestation de l'employeur.

En l'absence de réponse du salarié au terme du délai de réponse, l'employeur doit retourner le bulletin de réponse en précisant que le salarié n'a pas répondu dans le délai.

## Comment se déroule le CTP ?

Le contrat de transition professionnelle est conclu entre le bénéficiaire et la filiale de l'AFPA spécialement créée à cet effet (« Transitio CTP »). Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi appartenant aux bassins d'emploi concernés par l'expérimentation du CTP. Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, les bassins d'emploi du Havre, de Niort, de Calais, de Châteauroux, de Châtellerauld, de Douai, de l'Étang de Berre, de Mulhouse d'Auxerre, de Dreux, des Mureaux-Poissy, de Saint-Quentin, de la Vallée de l'Arve et de Hagetmau), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par « Pôle emploi ».

## L'élaboration du plan d'action concerté

Dès que le salarié a fait connaître son accord pour bénéficier du CTP, l'organisme qui « porte » le CTP -(selon le cas, filiale de l'AFPA ou Pôle emploi, voir ci-dessus) -doit désigner, dans les plus brefs délais, un référent unique destiné à accompagner le bénéficiaire tout au long de son parcours de retour à l'emploi. Au plus tard dans les 8 jours suivant cette désignation, le bénéficiaire doit avoir un premier entretien avec son référent ; dans les 30 jours qui suivent ce premier entretien, l'organisme mentionné ci-dessus doit proposer au bénéficiaire de signer un plan d'action concerté définissant le projet professionnel susceptible de faciliter son retour à l'emploi.

A l'issue du CTP, le référent doit remettre au bénéficiaire un **passport pour l'emploi, outil de capitalisation des compétences et de suivi du parcours de transition professionnelle**. Tout au long du CTP, il doit également assurer un entretien hebdomadaire avec le bénéficiaire du contrat, en face à face ou par téléphone.

## Le contenu du plan d'action concerté

Le plan d'action concerté établi conjointement entre la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) et le bénéficiaire du CTP comprend les actions à mettre en oeuvre en vue de son retour à l'emploi. Ce plan peut notamment prévoir :

- un bilan de compétences approfondi ;
- des mesures d'appui social ;
- l'évaluation préalable à la création ou la reprise d'une entreprise ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des périodes de formation notamment orientées vers des métiers qui recrutent et impliquant une mobilité professionnelle ;
- des périodes de travail, pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers (sur ces périodes de travail, voir précisions ci-dessous).

Le contenu de ce plan, notamment au regard des perspectives de mobilité géographique ou professionnelle, tient compte des compétences acquises par le bénéficiaire ou qu'il acquerra au cours de son contrat de transition professionnelle ainsi que des contraintes familiales et personnelles du bénéficiaire et des capacités du bassin d'emploi.

## La possibilité d'effectuer des périodes de travail

Le plan d'action concerté peut comporter des périodes de travail qui, sur la durée du CTP, ne peuvent au total excéder 9 mois.

Ces périodes de travail :

- sont accomplies avec l'accord ou sur la proposition de la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée. Ces CDD doivent être d'une durée inférieure à 6 mois et sont renouvelable une fois avec le même employeur dans la limite d'une durée totale elle-même inférieure à 6 mois. Conclues au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

emploi, ces CDD n'ouvrent pas droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité).

Ces périodes peuvent également être accomplies dans le cadre de contrats de travail temporaire conclus en application de l'article L.1251-5 et L. 1251-6 du code du travail ;

- donnent lieu à une rémunération normale, directement versée par l'entreprise au titulaire du contrat ;
- ouvrent droit au versement d'une allocation différentielle lorsque la rémunération des périodes travaillées est inférieure à l'allocation de transition professionnelle. Cette allocation est égale à la différence entre l'allocation de transition professionnelle et le salaire net perçu au titre de la période travaillée.

Pendant la durée du CTP, le bénéficiaire de ce contrat conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès, qu'il s'agisse des prestations en nature (remboursement des dépenses de santé, dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale) ou des prestations en espèces (indemnités journalières). Il dispose en outre d'une couverture au titre du régime des accidents du travail survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant son reclassement.

## Le financement du CTP

Pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle, l'employeur doit acquitter, auprès de Pôle emploi, une contribution égale au montant de l'indemnité de préavis qu'il aurait dû verser au salarié, soit 1 mois de salaire si le salarié avait entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et 2 mois s'il avait au moins 2 ans d'ancienneté, majoré des cotisations sociales patronales.

Si le salarié avait eu droit, en cas de licenciement, à un préavis supérieur à ces durées, la fraction excédant le montant correspondant doit lui être versée dès la rupture de son contrat et constitue une rémunération soumise à cotisations. Ainsi, par exemple, si un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, avait droit, en vertu de la convention collective applicable, à un préavis de 3 mois, une indemnité égale à un mois de rémunération devra lui être versée par l'employeur.

L'employeur verse également le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à 20 heures par année d'ancienneté et dans la limite de 120 heures, est doublée, l'Etat prenant en charge ce doublement.

Les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle peuvent être financées par les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) et par les collectivités locales compétentes. La participation de celles-ci, notamment des régions, à la mise en oeuvre des contrats de transition professionnelle, notamment au financement de la formation des bénéficiaires est déterminée dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

## Quelle est la durée du CTP ?

Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois. Il peut prendre fin de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'expiration de ce délai de 12 mois :

- 1° A la date d'effet d'un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu par son titulaire ;
- 2° A la date d'effet d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour au moins six mois ;
- 3° A la date d'effet d'un contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois ;
- 4° A la date d'exercice de la nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise.

Lorsque le contrat de travail mentionné au 1°, 2° et 3° est rompu par l'employeur ou le salarié avant l'expiration du délai de 12 mois suivant la conclusion du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l'exécution de ce contrat pour la durée restant à courir.

Dans les situations visées ci-dessus, lorsqu'il reprend une activité salariée ou lorsqu'il crée ou reprend une entreprise, le bénéficiaire du CTP perçoit une aide équivalente à la moitié du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle, sans que le montant de cette aide puisse excéder 3 fois le montant de l'allocation mensuelle versée. Cette aide lui est versée en deux fractions : la première fraction est versée trois mois après la conclusion du contrat ou la création ou la reprise d'entreprise ; la deuxième fraction est versée trois mois plus tard.

Il perçoit, le cas échéant, l'indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé : cette indemnité lui est versée dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle.

L'aide et l'indemnité différentielle visées ci-dessus sont, comme l'allocation de transition professionnelle, totalement exonérées de cotisations de sécurité sociale sur les salaires et de contributions sociales.

En dehors de ces hypothèses, le CTP peut être rompu par décision volontaire du bénéficiaire, lorsque, par exemple, il retrouve une autre forme d'emploi (CDD de moins de 6 mois...) ou qu'il décide de faire valoir ses droits aux allocations d'assurance chômage. Dans ce cas, les aides spécifiques mentionnées ci-dessus ne sont pas versées.

## Quelles sont les obligations du bénéficiaire du CTP ?

Au cours du contrat de transition professionnelle, et en contrepartie de la sécurité financière qui lui est accordée, le bénéficiaire doit :

- Etre actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- Répondre aux convocations que lui adresse la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) et lui communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ;
- Entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le contrat et accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du projet professionnel défini par son contrat, y compris si cette offre implique une mobilité géographique ou professionnelle.

Le bénéficiaire est tenu par ailleurs de transmettre à la structure de gestion retenue par la filiale de l'AFPA (en principe Pôle emploi), dont les coordonnées lui seront indiquées, une déclaration mensuelle de situation. A défaut, le versement de son allocation de transition professionnelle sera suspendu jusqu'à régularisation.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'AFPA (ou par Pôle emploi pour les bassins d'emploi qui relèvent de sa compétence) avec laquelle il a été conclu, en cas de manquement par l'intéressé à ses obligations, sauf motif légitime. Les litiges susceptibles de survenir quant à l'interprétation des obligations réciproques du bénéficiaire et de la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi), relèvent, à défaut de conciliation, du tribunal de grande instance ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant à l'article 5 du modèle de contrat de transition professionnelle annexé au décret du 14 avril 2006 précité.].

## En quoi consiste l'allocation de transition professionnelle ?

Pendant la durée de son contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail qu'il peut être amené à effectuer (voir ci-dessus) et au titre desquelles il sera rémunéré directement par l'entreprise ou l'organisme qui l'emploie, le bénéficiaire du contrat :

- a le statut de stagiaire de la formation professionnelle,
- et perçoit une « allocation de transition professionnelle » (ATP) égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle.

### La base de calcul de l'ATP

La base (ou « l'assiette ») de calcul de l'ATP ne comprend ni les périodes non travaillées ni les périodes de suspension du contrat de travail. Le salaire moyen brut servant de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle inclut tous les éléments de salaire (à l'exception des majorations pour heure supplémentaire) et les rémunérations, qui, bien que perçues pendant la période des douze mois, ne se rapportent pas à la période considérée. Sont exclus les frais professionnels et toutes sommes trouvant leur origine dans la rupture du contrat de travail comme les indemnités compensatrices de congés payés ou les indemnités de préavis.

### Le versement de l'ATP

L'allocation de transition professionnelle est versée mensuellement.

Ce versement est suspendu lorsque le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie, est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ou au bénéfice de l'allocation de présence parentale (pour en savoir plus sur ces prestations, on peut se reporter aux informations figurant sur le site <http://www.caf.fr/>).

Le versement de l'allocation est interrompu lorsque le contrat de transition professionnelle est arrivé à son terme ou lorsqu'il fait l'objet d'une rupture anticipée (voir ci-dessus « Quelle est la durée du CTP ? »).

### Les prélèvements opérés sur l'ATP

Une participation de 3 % du salaire ayant servi de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle est prélevée sur l'allocation de transition professionnelle afin de financer les retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Les périodes indemnisées au titre de l'allocation de transition professionnelle sont également validées en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite du régime de base de la Sécurité sociale.

L'allocation de transition professionnelle est, par ailleurs, totalement exonérée de cotisations de sécurité sociale sur les salaires et de contributions sociales.

## Que se passe-t-il à l'issue du CTP ?

Le titulaire du contrat de transition professionnelle qui, à l'issue de ce contrat (ou en cas de rupture de celui-ci), est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

La durée d'exécution du contrat de transition professionnelle (soit au maximum 12 mois), à l'exception des périodes de travail éventuellement effectuées, s'impute alors sur la durée de versement de l'ARE.

Si, au terme de ce contrat, il est en cours de formation et ne peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, il pourra percevoir l'allocation de fin de formation (AFF).

Quelle que soit sa situation à l'issue du contrat, le titulaire du CTP se voit offrir, par la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi qui relèvent de sa compétence), la possibilité de maintenir, pour une période maximale de six mois, le contact avec son référent pour tous conseils et assistance dans la mise en oeuvre de son parcours professionnel.

## Textes de référence

- Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (JO du 14) modifiée en dernier lieu par la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 (JO du 28).
- Décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative au contrat de transition professionnelle (JO du 15), modifié en dernier lieu par le décret n° 2009-854 du 8 juillet 2009 (JO du 11 juillet)
- Arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (JO du 22)
- Lettre Circulaire ACOSS n° 2006-079 du 15 juin 2006 relative au contrat de transition professionnelle
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 (JO du 28)
- Décret n° 2009-111 du 30 janvier 2009 (JO du 31)
- Arrêté du 30 janvier 2009 (CTP dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort) (JO du 31)
- Arrêté du 30 janvier 2009 (JO du 31)
- Arrêté du 27 février 2009
- Arrêté du 4 juin 2009 (bassins d'emploi d'Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et Vallée de l'Arve)
- Arrêté du 4 juin 2009 (complément aux bassins d'emploi de Charleville-Mézières, de Douai, du Havre, de Montbéliard, de Niort, de Vitré)
- Arrêté du 8 juillet 2009 (bassin d'emploi de Hagetmau)

## Le contrat de travail temporaire

**La conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.**

**Conclu en dehors du cadre légal, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.**

### A savoir

L'utilisateur auprès duquel est mis à disposition un salarié temporaire peut être une personne morale de droit public (État, collectivités territoriales, etc.). Dans ce cas, les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire s'appliquent, sous réserve des dispositions particulières (cas de recours, situation à l'issue de la mission, etc.) figurant aux articles L. 1251-60 à L. 1251-63 du Code du travail

### Qu'est-ce qu'une mission ?

Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé, dans les conditions fixées par le code du travail.

Le terme de la mission peut être aménagé lorsque le contrat de mise à disposition et le contrat de mission le prévoient. Il peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail sans pouvoir réduire la durée de la mission de plus de dix jours ou dépasser la durée maximale autorisée. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.

### Quels sont les cas de recours ?

#### Remplacement d'un salarié absent

Un intérimaire peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise utilisatrice quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale

industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou

d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral

#### Remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole

d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.

#### Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Un salarié intérimaire peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

#### Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel

(congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...) Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

#### Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Toutefois, un contrat de travail temporaire ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

#### Travaux saisonniers

Le recours à l'intérim est possible si les travaux sont normalement appelés à se répéter chaque année dans l'entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Les branches d'activité ou les travaux qui présentent un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité.

#### Emplois « d'usage »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Leur liste figure à l'article D. 1251-1 du Code du travail.

#### Cas particuliers

Des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes, peuvent motiver la conclusion de contrats de travail temporaire.

La mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut également intervenir :

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

En aucun cas un contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour effectuer des travaux dangereux, figurant sur une liste établie par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la cohésion sociale et publiée au Journal officiel. Il est également interdit de conclure un contrat de travail temporaire pour remplacer un médecin du travail.

## Quelle est la durée du contrat ?

Le contrat peut être renouvelé - une seule fois - s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée.

La durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date <sup>(1)</sup>	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu <sup>(2)</sup>	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée <sup>(2)</sup>	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survénance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation <sup>(3)</sup>	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier <sup>(2)</sup>		Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée <sup>(2)</sup>	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger <sup>(2)</sup>	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat

(1) Le contrat doit mentionner une durée minimale d'emploi s'il ne précise pas de terme certain.

(2) Dans ce cas le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois.

## Quel délai entre deux contrats de travail temporaire ?

Lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un contrat de travail temporaire de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;

- à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en contrat de travail temporaire pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

La règle du délai d'attente entre deux contrats de travail temporaire ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...), travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats saisonniers ou d'usage.

## Quelles sont les mentions qui doivent figurer sur les contrats ?

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (dénommé contrat de mise à disposition) doit comporter les mentions suivantes :

- le motif du recours à un salarié temporaire ;
- le terme de la mission (ou sa durée minimale) ;
- les caractéristiques du poste de travail (indication, le cas échéant, que ce poste figure sur la liste des postes à risques) ;
- la qualification professionnelle exigée ;
- le lieu de la mission ;
- l'horaire de travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- le montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire (dit contrat de mission) doit reproduire toutes les mentions précitées, et préciser en outre :

- la qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
- les modalités de la rémunération ;
- les modalités de la période d'essai éventuelle ;
- une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission n'est pas effectuée en métropole ;
- le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire. Le contrat doit aussi mentionner que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

## Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention collective ou accord professionnel de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut cette durée est limitée comme suit :

- contrat inférieur ou égal à 1 mois = 2 jours ouvrés ;
- contrat entre 1 mois et 2 mois = 3 jours ouvrés ;
- contrat de plus de 2 mois = 5 jours ouvrés.

## Quels sont les droits individuels du salarié intérimaire ?

Pendant sa mission, le salarié intérimaire :

- dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...) ;
- est placé sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice. Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :
  - la durée du travail ;
  - le travail de nuit ;
  - le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
  - la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
- les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs. Enfin, la rémunération de l'intérimaire doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Par ailleurs, des indemnités et des mesures particulières sont prévues pour compenser la précarité d'emploi :
- au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission, dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue. Un taux d'indemnité plus élevé peut être imposé par la convention ou

l'accord collectif applicable à l'entreprise utilisatrice. En revanche un accord d'entreprise ou d'établissement peut dispenser l'entreprise du versement de l'indemnité de précarité au terme d'un contrat de travail temporaire saisonnier ou d'usage ;

- l'intérimaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, pour chaque mission, quelle que soit sa durée. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale due au salarié, y compris l'indemnité de fin de mission. De plus, l'intéressé doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés lorsqu'il occupe un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par le chef d'entreprise. En cas d'accident du travail, de maladie (professionnelle ou non) ou de maternité, l'intérimaire peut bénéficier, en application des accords collectifs du 27 mars 1986 et du 24 septembre 1986, d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale. Enfin, l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer les intérimaires des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

## Quels sont les droits collectifs du salarié intérimaire ?

Le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire et peut aussi se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice. Il est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent. Pendant la durée de sa mission, l'intérimaire peut faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations concernant sa rémunération, les conditions d'exécution de son travail, les moyens de transport collectifs et le bénéfice des installations collectives. Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition passés avec l'entreprise de travail temporaire.

## Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

Des amendes de 3 750 € et une peine d'emprisonnement de 6 mois sont prévues pour :

### les entrepreneurs de travail temporaire qui :

- mettent un salarié à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu dans les délais un contrat de mise à disposition,
- n'adressent pas dans les délais le contrat de travail ou qui concluent un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires,
- concluent un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexacts,
- méconnaissent le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée,

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- méconnaissent le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants,
- exercent leur activité sans avoir fait les déclarations nécessaires à l'autorité administrative,
- exercent leur activité sans avoir obtenu de garantie financière (sur ce point, on rappellera que tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires ; cette garantie financière est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé, pour 2009, à 107 587 - décret n° 2008-1362 du 18 décembre 2008).

## les utilisateurs qui :

- n'ont pas conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal,  
ont conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire,
- ont recruté un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent,
- n'ont pas respecté les cas de recours et d'interdiction de recours,
- n'ont pas respecté la durée légale des contrats,
- n'ont pas respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission.

Des contraventions de 2e, 3e et 5e classes sont également prévues dans certains cas.

Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en oeuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

## Textes de référence

- Articles L. 1251-1 à L. 1251-63, L. 1254-1 à L. 1254-12, D. 1251-1 à D. 1251-3 et R. 1251-4 à R. 1251-31 du Code du travail
- Arrêté du 8 octobre 1990 (JO du 9 novembre 1990), modifié par arrêtés du 4 avril 1996 (JO du 18 avril 1996) et du 12 mai 1998 (JO du 23 mai 1998 – liste des travaux dangereux interdits aux salariés temporaires)
- Décret n° 2008-1362 du 18 décembre 2008 (JO du 22)
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 (JO du 6)



## Le contrat de travail à temps partiel

**Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée - légale ou conventionnelle - pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné. Ce dernier est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise selon des règles particulières. Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales. Des dispositions spécifiques s'appliquent lorsque le salarié demande à bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou d'une création ou reprise d'entreprise.**

### A savoir

Les heures « complémentaires » effectuées par les salariés à temps partiel, dans les conditions précisées ci-dessous, peuvent ouvrir droit, pour le salarié, à une exonération d'impôt sur le revenu et à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale, dans les conditions et limites prévues par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (JO du 22 août) (dite « Loi TEPA »).

### Travail à temps partiel : de quoi s'agit-il ?

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Aucune durée minimale n'est imposée par la loi. Ainsi par exemple, dans une entreprise qui applique la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures, seront considérés comme à temps partiel les salariés dont la durée du travail est égale à 34 heures ou moins.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

L'année peut servir de référence :

- par le biais d'un accord collectif visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition

de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (les accords collectifs de temps partiel modulé, conclus en application de l'article L. 3123-25 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008, restent en vigueur) ;

- à la demande d'un salarié, pour les besoins de sa vie de famille (voir ci-dessous), après signature d'un avenant à son contrat de travail.

### Quelles mentions doivent figurer dans le contrat de travail à temps partiel ?

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Dans tous les cas, il doit être écrit et mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette mention n'est pas obligatoire pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3122-2 du Code du travail (c'est-à-dire un accord collectif définissant les modalités d'aménagement du temps de travail et organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ; lorsqu'il s'applique à des salariés à temps partiel, il doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail) ;
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;
- les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.

En cas de recours au temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, un avenant au contrat de travail doit être conclu qui reprend les mentions ci-dessus.

### Est-il possible de faire varier la durée du travail d'un salarié à temps partiel ?

La durée de travail prévue dans le contrat de travail doit être respectée. Elle peut néanmoins varier de trois façons : par l'accomplissement d'heures complémentaires, par la mise en place d'un système de modulation annuelle ou encore à la demande du salarié.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Les heures complémentaires

Il s'agit des heures effectuées au-delà de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail. Distinctes des heures supplémentaires, leur recours est strictement encadré :

- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être demandées au salarié doivent être mentionnées dans le contrat ;
- le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur ces accords, voir précisions ci-dessus) ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 précité. Ainsi, par exemple, pour une durée de travail hebdomadaire fixée à 30 heures, le salarié ne peut effectuer plus de 3 heures complémentaires par semaine. Toutefois une convention ou un accord de branche étendu peut augmenter le nombre d'heures complémentaires (jusqu'à 1/3 de la durée prévue au contrat). Mais dans ce cas, c'est-à-dire lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur de celle d'un salarié à temps plein ;
- lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur ces accords, voir précisions ci-dessus) si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. \_ L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. Par exemple, un salarié dont le temps partiel est fixé à 28 heures hebdomadaires accomplit, pendant plus de 3 mois, 31 heures par semaine. La durée du travail mentionnée dans son contrat de travail devra donc être modifiée, sauf opposition du salarié : de 28 heures, elle passera à 31 heures.

## Remarque

Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de trois jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires.

## La modulation de la durée du travail à temps partiel

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail d'un salarié à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne,

la durée stipulée au contrat de travail et, en tout état de cause, la durée du travail annuelle résultant de l'application de la durée légale, soit 1 607 heures ou, si elle est inférieure, la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou la durée applicable dans l'établissement.

Par ailleurs, l'écart entre la limite des variations de la durée du travail et la durée stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée.

La mise en oeuvre de cette modulation n'est possible que si elle est prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord ou convention détermine notamment les catégories de salariés concernés et peut prévoir le lissage des salaires : malgré les variations de la durée du travail d'une semaine sur l'autre ou d'un mois sur l'autre, les intéressés perçoivent une rémunération fixe et régulière.

L'accord ou la convention devait également prévoir :

les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement pouvait déroger à cette disposition ;

les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Cette modification ne peut intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé, ce délai pouvant être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. Là encore, dans les associations et entreprises d'aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, pour les cas d'urgence, prévoir des dérogations à ce délai de prévenance.

Le dispositif relatif au temps partiel modulé, tel qu'exposé ci-dessus, relevait de l'article L. 3123-25 du Code du travail, abrogé par la loi du 20 août 2008 (JO du 21) citée en référence. Les accords conclus en application de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de ladite loi, restent toutefois en vigueur.

## Aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 20 août 2008

Dans un souci de simplification, la loi du 20 août 2008 citée en référence fixe un cadre légal unique pour l'aménagement du temps de travail. Désormais, en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Cet accord doit prévoir, notamment :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- et, lorsqu'il s'applique aux salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret (à paraître) définira les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

## La demande individuelle du salarié

### Temps partiel pour raisons familiales

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, un salarié peut demander à bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous la forme de périodes d'une ou plusieurs semaines non travaillées. Dans ce cas, pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. (soit en cas d'application de la durée légale hebdomadaire : 35 heures) mais sa durée du travail sur l'année doit correspondre à un temps partiel (soit, en cas d'application de la durée légale du travail sur l'année, une durée du travail inférieure à 1607 heures). Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail doit être signé précisant la ou les périodes non travaillées.

### Temps partiel choisi

Quel que soit le motif, un salarié peut demander à passer à temps partiel. L'employeur est tenu de lui répondre dans un délai précis (3 mois en l'absence d'accord collectif) et de motiver sa réponse si celle-ci est négative. Le refus n'est possible qu'en cas d'absence d'emploi disponible ou de préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

## La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

Sauf exceptions (voir ci-dessus), la répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail.

Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci. Toutefois, une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 7 jours (délai qui peut être abaissé jusqu'à 3 jours ouvrés par convention ou accord de branche étendu ou convention ou accord collectif

d'entreprise ou d'établissement). Le point de départ de ce préavis est la notification de la modification envisagée au salarié.

Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, le délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- l'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues par le contrat de travail ;
- le changement, bien qu'intervenant dans un cas et selon les modalités définies par le contrat, n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

Il en est de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

## Des coupures d'activité au cours de la journée de travail : est-ce possible ?

Oui, mais avec deux limites : pas plus d'une interruption, laquelle ne peut avoir une durée supérieure à 2 heures.

Un salarié à temps partiel peut travailler de 8 h à 10 h puis de 11 h à 15 h. Une seule coupure, une interruption de moins de 2 heures : les exigences de la loi sont respectées.

Une convention ou un accord collectif étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut assouplir ces limites à condition, notamment, de prévoir des contreparties pour les salariés.

## Quels sont les droits des salariés à temps partiel ?

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Ainsi par exemple :

- la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salariés à temps plein. Elle est calculée comme pour un salarié à temps complet ;
- sa rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- son ancienneté est calculée comme s'il avait été occupé à temps plein ;
- la durée des congés payés est identique à celle dont bénéficient les salariés à temps plein (au moins 5 semaines)...

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Quelques particularités doivent être soulignées :

- un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux : respectivement 10 heures par jour et 48 heures par semaine, ou 44 heures sur 12 semaines, 46 heures dans certains secteurs ;
- l'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet vacant dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises par l'emploi concerné. De même, un salarié à temps complet est prioritaire, s'il le souhaite, pour prendre un emploi à temps partiel disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise correspondant à sa catégorie professionnelle.

Enfin s'agissant des droits collectifs :

- les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles comme les salariés à temps complet. Ils sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence ;
- un même salarié ne peut être élu comme représentant du personnel que dans un seul établissement. Il doit donc choisir celui dans lequel il exercera son mandat ;
- l'utilisation d'un crédit d'heures de délégation ne peut réduire de plus d'un tiers le temps de travail mensuel du salarié à temps partiel.

**Un salarié dont la durée du travail est fixée à 18 heures par semaine (soit 78 heures par mois) ne peut pas utiliser plus de 26 heures de délégation dans le mois ( $78/3 = 26$ ).**

## Textes de référence

- Articles L. 3123-1, L. 3123-14 à L. 3123-28 du Code du travail.
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (JO du 21)

## Le contrat de travail intermittent

**Possible dans certaines entreprises, le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.**

### A savoir

Le contrat de travail intermittent ne peut être conclu que pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (par exemple : certains emplois de formateurs). Des règles particulières s'appliquent aux établissements d'enseignement supérieur privés.

### Travail intermittent : de quoi s'agit-il ?

Le travail intermittent est l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les fluctuations d'activités.

Il peut être mis en oeuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (certains emplois de formateurs ou de moniteurs de ski par exemple).

### Quelles sont les conditions préalables à la signature d'un contrat de travail intermittent ?

L'employeur ne peut, de sa seule initiative, proposer un contrat de travail intermittent : une convention ou un accord collectif doit autoriser le recours à un tel contrat.

Ainsi l'entreprise doit être couverte par un texte conventionnel relatif au travail intermittent qui peut être :

- soit une convention ou un accord collectif étendu ;
- soit une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Par dérogation aux dispositions visées ci-dessus, les entreprises adaptées peuvent conclure des contrats de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif le prévoyant, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

### Quel est le contenu de la convention ou de l'accord collectif ?

Le texte négocié entre les partenaires sociaux prévoit les conditions générales du recours au contrat de travail intermittent et en particulier la définition des emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu.

Il peut prévoir les modalités de lissage de rémunération versée aux salariés, lesquels peuvent ainsi percevoir un salaire mensuel d'un montant régulier, indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

### Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail intermittent ?

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée. Établi par écrit, il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale du travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret (soit, à l'heure actuelle, le secteur du spectacle vivant et enregistré), où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

### Est-il possible d'augmenter la durée du travail des salariés en contrat de travail intermittent ?

Le contrat de travail intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné.

Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

Le nombre d'heures travaillées au-delà d'une durée minimale fixée à 1 560 heures annuelles par un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 520 heures (1 560 x 1/3).

### Quels sont les droits des salariés en contrat de travail intermittent ?

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à un rythme régulier, sous réserve toutefois des dispositions spécifiques contenues dans la convention ou l'accord collectif organisant le recours à ce type de contrat.

À noter également que pour déterminer les droits que le salarié concerné tient de son ancienneté (pour le calcul de certaines primes par exemple), il convient de prendre en compte la totalité des périodes non travaillées.

### Quelles sont les dispositions applicables aux établissements d'enseignement supérieur privé ?

Les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance, au nom de l'État, d'un

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

diplôme sanctionnant 5 années d'études après le bac, peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour des missions d'enseignement, de formation et de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les règles particulières applicables à ce contrat sont fixées à l'article L. 731-18 du code de l'éducation.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

- la qualification du salarié ;
- son objet ;
- les éléments de la rémunération ;
- les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;
- la durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié. Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Le salarié employé en contrat de travail intermittent par un établissement d'enseignement supérieur privé bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou d'établissement.

## Textes de référence

- Articles L. 3123-31 à L. 3123-37, R. 3124-5, R. 3124-8 et D. 3123-4 du Code du travail
- Décret n° 2009-498 du 30 avril 2009 (JO du 3 mai)

## Le contrat vendanges

**Type particulier de contrat saisonnier, le contrat vendanges permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel. Caractéristiques du contrat :**

- sa durée (1 mois),
- la possibilité, pour un salarié, d'en conclure plusieurs successivement,
- l'exonération de cotisations salariales, sous certaines conditions.

### A savoir

Lors de sa rédaction (obligatoire), le contrat doit mentionner comme motif du recours : « Contrat vendanges ». Dans la déclaration unique d'embauche, il suffit de cocher la rubrique " contrat de type particulier " en indiquant " contrat vendanges ".

### Quels salariés ?

Tous les salariés, y compris les salariés en congés payés et les fonctionnaires, peuvent être embauchés par le biais du contrat vendanges.

En principe, un salarié en congés payés n'a pas le droit de travailler et un fonctionnaire (ou agent assimilé), de cumuler son emploi avec un poste privé. Le contrat vendanges constitue une dérogation. Néanmoins, les intéressés doivent obtenir l'accord de leur employeur habituel quant à la date et la durée de leurs congés avant de s'engager dans un contrat vendanges. Et, par précaution, l'employeur signataire d'un tel contrat doit demander au salarié embauché une attestation sur l'honneur de l'accord de son employeur habituel.

### La durée du contrat

La durée du contrat vendanges est limitée à 1 mois. Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs.

Le contrat peut être conclu avec un terme précis ou mentionner qu'il s'achèvera à la fin des vendanges. Dans tous les cas, il ne peut dépasser un mois.

La possibilité pour un salarié de conclure plusieurs contrats vendanges

Un même salarié peut conclure - avec le même employeur ou des employeurs différents - plusieurs contrats vendanges successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois au cours de l'année civile.

### L'exonération de cotisations salariales

Originalité du contrat : afin d'augmenter la rémunération nette versée au salarié (et donc de faciliter le recrutement pour les travaux de vendanges), le contrat vendanges est assorti d'une exonération de la part salariale des cotisations d'assurances sociales.

Les cotisations salariales maladie et vieillesse sont exonérées. Les autres charges (cotisations d'assurance chômage, CSG,...) restent dues.

Une condition pour pouvoir appliquer cette exonération : l'employeur doit être éligible aux taux réduits de cotisations sociales patronales pour l'embauche de travailleurs occasionnels. Ne peuvent donc pas être exonérés des cotisations salariales dans le cadre du contrat vendanges :

- les coopératives, les entreprises de travaux,
- les groupements d'employeurs non exclusivement composés d'exploitants personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles.

### Textes de référence

- Articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural





## Le travail saisonnier

**Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.**

### A savoir

Sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

### Le terme du contrat saisonnier

Certains CDD, parmi lesquels le contrat saisonnier, peuvent ne pas comporter de date précise d'échéance.

Si tel est le cas, le contrat saisonnier doit néanmoins préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève et qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

### La succession de contrats saisonniers

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD.

Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski).

### La clause de reconduction

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. Précaution à observer pour éviter la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée : la rédaction de la clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié. Une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectués dans une même entreprise.

### Textes de référence

- Articles L. 1242-2, L. 1243-10 et L. 1244-2 du Code du travail



## Le cumul d'emplois

**Le salarié à temps partagé est employé dans plusieurs entreprises à la fois. En pratique, le salarié cumule plusieurs contrats de travail à temps partiel (multi salariat), ou un contrat à temps plein avec un contrat à temps partiel, ou encore est embauché par un groupement d'employeurs. En cas de multi salariat, quelques règles à souligner sur les points suivants :**

- **durées maximales du travail ;**
- **congés payés ;**
- **cumul d'emplois possible ;**
- **examens médicaux ;**
- **représentation du personnel. Les contrats de travail du salarié à temps partagé peuvent notamment prévoir une clause de non concurrence.**

### A savoir

Le salarié à temps partiel chez plusieurs employeurs peut, sous certaines limites, prétendre à des allocations de chômage en cas de perte d'emploi chez l'un de ses employeurs.

### Durées maximales du travail

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit respecter les règles relatives à la durée maximale du travail sauf :

- travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et concours apportés aux oeuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;
- travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole.

Le régime des heures supplémentaires n'est pas applicable au salarié cumule plusieurs emplois : titulaire de plusieurs contrats à temps partiel, il ne peut comptabiliser que des heures complémentaires. Toutefois, le régime des heures supplémentaires peut trouver à s'appliquer pour un salarié cumulant un contrat de travail à temps plein et un contrat de travail à temps partiel.

### Congés payés

L'ordre des départs en congés fixé par l'employeur doit notamment tenir compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs.

### Cumul d'emplois

Le salarié peut, en principe, cumuler des activités salariées et non salariées. Des interdictions de cumul d'emplois peuvent être prévues par des dispositions conventionnelles (clause d'exclusivité).

Le salarié qui prend un congé parental d'éducation ne peut pendant ce congé exercer une nouvelle activité. En revanche s'il est déjà titulaire de deux contrats de travail à temps partiel, il peut prendre un congé parental chez l'un de ses employeurs tout en continuant de travailler chez l'autre.

### Examens médicaux

La visite médicale annuelle effectuée sous la responsabilité du principal employeur vaut pour les autres. S'agissant du temps et des frais de transport nécessités par les examens médicaux obligatoires, ils sont pris en charge par les employeurs du salarié à temps partagé proportionnellement à la rémunération versée par chacun d'entre eux.

### Représentation du personnel

Le salarié qui cumule plusieurs emplois salariés peut être électeur dans plusieurs entreprises mais n'est éligible que dans l'une d'elles. Il lui appartient de choisir dans laquelle il souhaite se porter candidat.

#### Textes de référence

- Articles L. 2324-15, L. 3141-14, et L. 8261-1 à L. 8261-3 du Code du travail.



## La modification du contrat de travail

### A savoir

Même si la modification du contrat de travail est décidée à titre de sanction disciplinaire, le salarié peut la refuser.

### L'employeur peut-il modifier le contrat de travail ?

L'employeur peut proposer au salarié une modification de son contrat de travail.

Selon qu'il s'agit de la modification du contrat (d'un de ses éléments essentiels) ou d'un simple changement des conditions de travail, le refus du salarié aura des conséquences différentes.

La modification du contrat peut porter sur un élément essentiel de ce contrat : la rémunération, la qualification et, plus généralement, sur les attributions du salarié. Elle peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise.

Le lieu de travail (s'il entraîne lors d'une mutation des modifications importantes dans les conditions d'emploi et si le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité).

L'horaire du travail (si la modification est importante, par exemple : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit).

### Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ou d'un défaut de réponse ?

Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement.

L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

La modification du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée. En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

Une modification peut être prévue par une clause du contrat de travail (clause de mobilité, clause de changement d'horaire par exemple). La mise en oeuvre d'une telle clause ne constitue pas une modification du contrat de travail soumise à l'accord du salarié si son application n'est pas abusive, c'est à dire si elle est décidée dans l'intérêt de l'entreprise (et non pour nuire au salarié) et réalisée après un délai de prévenance (et non de façon précipitée)...

### La réduction du temps de travail par voie d'accord constitue-t-elle une modification du contrat de travail ?

La réduction du temps de travail organisée par voie de convention ou d'accord collectif constitue une modification du contrat de travail si elle s'accompagne d'une réduction de rémunération ou d'un avantage prévu par le contrat par exemple. Lorsque le ou les salariés concernés refusent une telle modification, l'employeur peut procéder à leur licenciement en respectant - pour chacun d'eux - la procédure de licenciement individuel.

En revanche, la seule diminution des heures de travail est assimilée à un simple changement des conditions de travail que le salarié est tenu d'accepter.

### Le salarié dispose-t-il d'un délai pour refuser la modification du contrat ?

Oui, dans tous les cas.

Si la modification n'a pas une cause économique

La loi ne prévoit pas de procédure particulière. Cependant l'employeur doit informer le salarié de sa proposition de modification et lui laisser un délai de réponse. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir, même longtemps après la mise en oeuvre de la modification.

Pour tout litige concernant la modification et la rupture du contrat de travail, l'employeur comme le salarié peuvent saisir le conseil de prud'hommes.

Si la modification a une cause économique

L'employeur informe chaque salarié de sa proposition de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai, il sera réputé avoir accepté la modification et ne pourra plus exprimer son refus.

Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] L'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

Constitue un licenciement économique, le licenciement effectué par l'employeur résultant d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique (notamment l'obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi).

## Textes de référence

- Articles L. 1222-6 à L. 1222-8, L. 1233-3 et L. 1233-25 du Code du travail

## Les congés payés

**Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.**

Pendant les congés :

- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,
- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.

### A savoir

Pendant ses congés payés, le salarié n'a pas le droit de travailler pour le compte d'un autre employeur ni d'avoir une quelconque activité rémunérée.

### Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Le salarié doit avoir effectué chez le même employeur au minimum 10 jours de travail effectif ou assimilé pour s'ouvrir droit à des congés payés. Cette disposition résulte de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (JO du 21) citée en référence ; avant l'intervention de ce texte, le salarié devait justifier, au cours de la période de référence (en principe, 1er juin/31 mai), d'au moins un mois de travail effectif chez le même employeur pour s'ouvrir droit à des congés payés.

Les salariés intérimaires perçoivent une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

### Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1<sup>er</sup> juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (accords visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année) ou par les accords conclus en application de l'article L. 3122-9 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008 citée en référence (article désormais abrogé ; les accords conclus sur le fondement de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008, restent en vigueur).

Dans les professions du bâtiment et des travaux publics et les professions relevant de caisses de congés payés, la période de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars.

### Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à 2 jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du travail ;
- les périodes de congé de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- la journée d'appel de préparation à la défense ;
- les périodes de congé de formation ;
- les périodes assimilées conventionnellement à ces situations.

Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur l'objet de ces accords, voir précisions ci-dessus) sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

### « Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable.

## A quel moment prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.

Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.

Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- la 5<sup>e</sup> semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ;

- si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté..

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des territoires d'Outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

Les salariés peuvent affecter à leur compte épargne-temps, dans les conditions prévues par l'accord collectif applicable dans leur entreprise, tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

A leur retour de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

## À quelle date prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

## Cas particuliers

- Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre les congés qu'ils ont acquis sans attendre la fin de la période de référence.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins 1 mois à l'avance.

Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008).

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5<sup>e</sup> semaine doit être donnée à part) ;
- le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;
- l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5<sup>e</sup> semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

## Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

### Fractionnement des congés

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1<sup>er</sup> mai-31 octobre) :

- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires. Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle « soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'entreprise ». L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5<sup>e</sup> semaine.



# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Jeunes salariés

Certaines catégories de salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient, sous certaines conditions, de congés supplémentaires.

## Congés conventionnels

Des conventions collectives prévoient l'attribution de congés supplémentaires liés à l'ancienneté du salarié.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel. Deux modes de calcul sont possibles. La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1<sup>er</sup> juin-31 mai).

La rémunération brute de référence inclut le salaire de base et les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires, avantages en nature, indemnité de fin de contrat à durée déterminée...). Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

La période de congé annuel doit figurer sur le bulletin de salaire en précisant :

- les dates de congé ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

## Situations particulières

- En cas de rupture du contrat, les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice dont le mode de calcul est précisé ci-dessus.
- Chômage partiel pour congés payés : en cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, l'État peut, sous certaines conditions, accorder une indemnisation aux salariés qui n'ont pas acquis de droits suffisants pour être rémunérés pendant la totalité de la période des congés.
- Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, dockers).

## Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

## Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

### Le salarié tombe malade pendant ses congés

Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

### Le salarié est absent pour maladie au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté. À défaut d'accord ou de disposition conventionnelle, lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie désormais d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

### Textes de référence

- Articles L. 3141-1 à L. 3141-31, D. 3141-1 à D. 3141-37 du Code du travail.
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO du 21)



## Les congés pour événements familiaux

**Naissance, mariage, décès... : lorsque ces événements surviennent, le salarié peut s'absenter pendant une durée de 1 à 4 jours, selon les circonstances. A la demande d'absence adressée à l'employeur, doit être joint une justification (certificat de naissance, de décès,...) de l'événement. Rémunérées, ces absences sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté du salarié et des congés payés.**

### A savoir

Ces journées d'absence sont prises au moment des événements en cause, et pas nécessairement le jour où ils surviennent. Elles sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés).

### Quels congés pour quelle durée ?

Au titre des congés légaux pour événements familiaux, le salarié peut bénéficier de :

- 1° Quatre jours pour son mariage (ou, le cas échéant, son remariage) ;
- 2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité ou le congé d'adoption ;
- 3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;
- 4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- 5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des jours de congés supplémentaires.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le jour d'autorisation d'absence ainsi accordé n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement. Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

### Quelle est la procédure ?

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence pour un des motifs visés ci-dessus, le salarié doit justifier de la survenance de l'événement (mariage, naissance, ...) y ouvrant droit. Le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens. Il doit aussi se reporter à sa convention collective car certaines peuvent contenir des dispositions particulières sur ce sujet.

### Textes de référence

- Articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du Code du travail



## Les congés pour enfant malade

**Sous certaines conditions, un salarié peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, le salarié peut bénéficier de trois jours d'absence par an ou d'un congé de présence parentale pendant lequel il peut interrompre son activité.**

### A savoir

La maladie, l'accident et le handicap graves de l'enfant justifient également la prolongation, au-delà des limites normalement prévues, du congé parental d'éducation.

### Quelles sont les règles applicables aux absences pour enfant malade ?

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

- 3 jours par an, en général,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des conditions plus favorables pour le salarié : versement du salaire, jours de congés supplémentaires...

Pour faire la demande d'absence, il suffit d'adresser à l'employeur le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

### Quelles sont les règles applicables au congé de présence parentale ?

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est également ouvert, dans des conditions particulières, aux demandeurs d'emploi indemnisés (renseignements auprès de l'Assédic), aux travailleurs non salariés, aux VRP, aux employés de maison et aux agents publics.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté.

Le congé de présence parentale répond aux modalités suivantes :

- la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté. Le certificat médical doit attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants ; il précise la durée prévisible de traitement de l'enfant. Tous les six mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur ;
- le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, ainsi que le certificat médical visé ci-dessus ;
- lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, le salarié doit en informer au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu. La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 1225-52 du Code du travail ; il doit donc adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.

Sauf convention collective plus favorable, la rémunération n'est pas maintenue pendant le congé. Dans certaines conditions et limites, le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales ; sur ce point, on peut consulter les informations figurant sur le site <http://www.caf.fr/catalogue/principal.htm>.

### Textes de référence

- Articles L. 1225-61 à L. 1225-65, R. 1225-14, R. 1225-15, D. 1225-16 et D. 1225-17 du Code du travail



## Le congé de paternité

**Le salarié, père d'un enfant venant de naître, peut demander à bénéficier d'un congé indemnifié d'une durée de 11 à 18 jours calendaires, durant lesquels son contrat de travail est suspendu. L'indemnisation prévue est également ouverte aux pères demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle.**

### A savoir

Les jours de congé de paternité se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordés aux salariés pour la naissance de l'enfant.

### Quelle est la durée du congé de paternité ?

Pris après la naissance de l'enfant, ce congé a une durée maximale de 11 jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés compris). Il est au maximum de 18 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Les jours de congé paternité se cumulent avec le congé de naissance de 3 jours, accordé aux salariés pour la naissance de l'enfant. Le congé de paternité et les 3 jours du congé de naissance peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité devant débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance

### Quelles sont les formalités ?

Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé en précisant la date de reprise du travail. Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance. Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère dans les quatre mois qui suivent :

- l'hospitalisation de l'enfant ;
- la fin du congé spécifique de 10 semaines maximum à compter de la naissance, accordé au père en cas de décès de la mère.

### Quels effets sur le contrat de travail ?

Pendant le congé de paternité, le contrat de travail est suspendu. Le salaire n'est pas maintenu. Toutefois, s'il cesse toute activité, le père peut percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale attribuées et calculées dans les mêmes conditions que les indemnités journalières de maternité : sur ces conditions et ce calcul, qui relèvent de la Sécurité sociale, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site de l'Assurance maladie

Pour bénéficier de ces indemnités, l'assuré doit également :

- adresser à l'organisme de sécurité sociale (en principe la caisse primaire d'assurance maladie) dont il relève soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ; soit la copie du livret de famille mis à jour ; soit, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père ; soit, le cas

échéant, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable ;

- attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la durée du congé. Cette attestation est remise au salarié par l'employeur.

À l'issue de son congé de paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle... des conditions particulières ?

Les pères demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle peuvent bénéficier, au même titre que les pères salariés, du congé de paternité.

Les personnes bénéficiant d'un congé paternité au moment de leur inscription en tant que demandeur d'emploi ou du renouvellement de leur demande d'emploi, sont réputées immédiatement disponibles pour occuper un emploi. Elles doivent donc accomplir des actes positifs de recherche d'emploi et renouveler chaque mois leur demande d'emploi. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires du congé de paternité peuvent percevoir les indemnités journalières de paternité versées par la Sécurité sociale lorsqu'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- indemnisés par l'Assédiric ;
- bénéficiaires au cours des 12 derniers mois d'une allocation de l'Assédiric ;
- en cessation d'activité salariée depuis moins de 12 mois.

Les stagiaires de la formation professionnelle continue rémunérés par l'État ou la région et rattachés au régime général d'assurance maladie peuvent prétendre à une indemnité journalière égale à 90 % de leur rémunération journalière de stage versée par l'État ou par la région.

Le bénéfice de l'indemnité journalière est ouvert uniquement si le congé paternité débute pendant le stage de formation et s'achève avant la fin de celui-ci.

### Textes de référence

- Articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du Code du travail
- Articles L. 331-8 et D. 331-4 du Code de la sécurité sociale
- Arrêté du 9 janvier 2008 « fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité » (JO du 11)





## Le congé de solidarité familiale

**Le congé de solidarité permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé se caractérise par :**

- une mise en place rapide ;
- une durée déterminée ;
- l'absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

### A savoir

Ce congé a remplacé le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il peut se cumuler avec le congé pour événement familial prévu en cas de décès ou tout autre congé pour convenance personnelle (congé sans solde, congé sabbatique...).

### Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Le salarié peut demander un congé pour assister l'un de ses proches souffrant d'une d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, c'est-à-dire pouvant entraîner la mort.

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'une personne qui partage son domicile (concubin, époux, ...). Aucune autre condition n'est requise pour bénéficier de ce congé, sous réserve de fournir le justificatif médical nécessaire et de respecter la procédure prévue.

### Quelle est la procédure ?

Le salarié doit informer l'employeur de son intention d'utiliser ce congé au moins 15 jours avant son départ. Et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, accompagnée, dans l'un et l'autre cas, d'un certificat médical attestant que le proche souffre effectivement d'une pathologie risquant d'entraîner sa disparition. Ce congé est de droit : il ne peut être ni reporté, ni refusé. Le certificat médical visé ci-dessus doit être établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui a établi le certificat médical, le congé peut débiter dès réception (ou remise) de la lettre par l'employeur

### Quelle est la durée du congé ?

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période à temps partiel.

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel), il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il prend fin :

- au terme des 3 mois ou de son renouvellement ;
- à une date antérieure ;
- dans les 3 jours suivant le décès du proche. En tout état de cause, le salarié doit prévenir l'employeur de la date de son retour au moins 3 jours à l'avance. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### Textes de référence

- Articles L. 3142-16 à L. 3142-21 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du Code du travail



## Le congé de soutien familial

**Ce nouveau congé a été créé par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 « de financement de la Sécurité sociale pour 2007 ». Il s'adresse aux salariés, justifiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé, non rémunéré, est de droit pour le salarié qui en fait la demande.**

Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par le décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 (JO du 20).

### A savoir

Il existe d'autres congés ouverts aux salariés pour s'occuper d'un proche malade ou handicapé : le congé de présence parentale, réservé aux parents d'enfants gravement malades, handicapés ou accidentés, lorsque leur état nécessite la présence d'une personne à leur côté ; le congé de solidarité familiale, destiné aux salariés qui cessent leur activité professionnelle pour accompagner un proche souffrant d'une pathologie engageant le pronostic vital.

### Quelles sont les conditions à remplir ?

La possibilité de bénéficier d'un congé de soutien familial est ouverte à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise, dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le proche ouvrant droit à ce congé peut être :

- le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS,
- l'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales,
- le collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sour, oncle, tante, neveux, nièces, grans-oncles et tantes, petits-neveux et nièces, cousins et cousines germains),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et ne pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

### Quelle est la procédure ?

#### Présentation de la demande

Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié adresse à son employeur, au moins 2 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance sont les mêmes que pour une première demande.

En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, les délais de prévenance sont ramenés à 15 jours. Ces délais sont également ramenés à quinze jours en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement.

Avant la suspension de son contrat de travail au titre du congé de soutien familial, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, relatif à son orientation professionnelle.

#### Documents à joindre à la demande

Le salarié doit joindre à sa demande de congé de soutien familial, les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ;
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du salarié, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles (cette grille sert à évaluer le degré de perte d'autonomie des demandeurs de l'APA dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne).

Toute convention contraire aux dispositions du Code du travail relatives au congé de soutien familial est nulle.

### Quelle est la durée du congé ?

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Le salarié peut toutefois mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou, s'il n'a pas encore débuté, y renoncer, dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Pour mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas prévus ci-dessus, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits au DIF. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

## Quelle est la situation du salarié pendant son congé ?

Le congé de soutien familial n'est pas rémunéré par l'employeur.

Pendant son congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle. Il peut toutefois être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles :

- dans le premier cas, la personne aidée doit être bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) : elle peut alors employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS ;
- dans le second cas, la personne aidée doit être bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH) : elle peut alors employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un PACS.

Le salarié bénéficiaire du congé de soutien familial est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse des parents au foyer (qui relève du régime général), pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial. Cette affiliation est subordonnée à la production de justificatifs, dont la liste est donnée par l'article D. 381-2-2 du Code de la sécurité sociale. Sur cette question, on peut se reporter aux informations figurant sur le site des caisses d'allocations familiales.

## Quelle est la situation à l'issue du congé ?

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Lors de son retour dans l'entreprise, il a droit à un entretien avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de soutien familial, retrouve ses droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale (notamment les indemnités journalières de l'assurance maladie-maternité), dans les conditions de droit commun, sous réserve de n'avoir perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée pendant le congé. Les droits acquis du fait de l'activité professionnelle antérieure au congé sont donc rouverts immédiatement à l'issue de celui-ci.

### Textes de référence

- Article L. 3142-22 à L. 3142-31 et D. 3142-9 à D. 3142-13 du Code du travail
- Article L. 378-1, L. 381-1 et D. 381-2-2 du Code de la sécurité sociale

## Le congé parental d'éducation

**À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.**

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

### A savoir

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ». Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

### Quels salariés ?

Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

### Comment prendre le congé parental ?

Deux modalités de congé parental existent :

- le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).

### Quelle est la durée du congé parental ?

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

### Le congé parental peut-il être refusé ?

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

### Peut-on exercer une activité professionnelle, suivre une formation durant le congé parental ?

Au cours du congé, le (la) salarié(e) peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il (elle) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences. Pendant le congé parental, seule l'activité professionnelle d'assistant(e) maternel(le) est autorisée.

### Quelles sont les formalités ?

Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

### Est-il possible d'interrompre ou de modifier le congé parental ?

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- soit de reprendre son activité professionnelle initiale ;
- soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
- soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

## Que se passe-t-il à l'issue du congé ?

Le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Il (elle) peut également bénéficier d'une formation professionnelle, soit avant la fin du congé parental, soit lors de son retour dans l'entreprise.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée. Des accords de branche peuvent toutefois prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte.

## Le congé parental d'éducation ouvre-t-il systématiquement droit au complément de libre choix d'activité ?

Non, les deux mesures sont indépendantes. Ainsi, un(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation sans percevoir le complément de libre choix d'activité. C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de ce complément.

À l'inverse, certaines personnes bénéficient du complément de libre choix d'activité, même si elles ne sont pas en congé parental d'éducation. Ainsi en est-il d'un demandeur d'emploi qui s'engage à ne pas rechercher d'emploi et renonce à son allocation chômage pendant toute la durée de versement de complément.

### Textes de référence

- Articles L. 1225-47 à L. 1225-60, R. 1225-12 et R. 1225-13 du Code du travail

## Les jours fériés et les ponts

**Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérés par le Code du travail : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre. Aucune disposition légale ne prévoit le chômage obligatoire des journées de pont. L'employeur peut toutefois accorder un repos d'un ou de deux jours entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés payés. S'il est octroyé, ce repos doit être payé.**

### A savoir

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, en Alsace (vendredi saint et 26 décembre) ou dans le secteur de la couture parisienne (25 novembre).

### Les jours fériés sont-ils chômés ?

Seul le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1<sup>er</sup> mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines à feu continu, Hôpitaux...). Les autres jours fériés peuvent être travaillés, sauf dispositions conventionnelles. Le repos des jours fériés n'est obligatoire que :

- pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans. Toutefois, dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (voir liste ci-dessous), une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve que les jeunes mineurs concernés (apprentis ou non) par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire ;
- si la convention collective applicable à l'établissement prévoit le chômage de tous ou de certains jours fériés.

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient qu'il puisse être dérogé à l'interdiction du travail des jeunes et des apprentis de moins de 18 ans les jours de fête reconnus par la loi sont les suivants : hôtellerie ; restauration ; traiteurs et organisateurs de réception ; cafés, tabacs et débits de boisson ; boulangerie ; pâtisserie ; boucherie ; charcuterie ; fromagerie-crèmerie ; poissonnerie ; magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries ; 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, les spectacles.

### Les jours fériés sont-ils récupérés ?

La loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

### Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?

#### Les jours fériés chômés

Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise : il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :

- pour le 1<sup>er</sup> mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés ;
- pour les autres jours fériés, la loi prévoit que le salaire habituel est maintenu pour les salariés qui remplissent les trois conditions suivantes :
  - avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
  - avoir travaillé effectivement 200 heures dans les deux mois précédant le jour férié,
  - avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable accordée. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

**Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les salariés intérimaires.**

**Pour les salariés à temps partiel, l'obligation de travail est calculée au prorata.**

#### Les jours fériés travaillés

Le 1<sup>er</sup> mai, les heures travaillées sont majorées à 100 %. Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

### Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

S'il s'agit d'un jour ouvrable et :

- chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés ;
- travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés.

### Les ponts : comment sont-ils organisés ?

Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. Elle est soumise à consultation du comité d'entreprise ou, à

défaut, des délégués du personnel. L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur du travail.

## Les heures chômées du fait d'un pont sont-elles récupérables ?

L'article L. 3122-27 du Code du travail précise que les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées. Cette récupération est décidée par l'employeur et s'impose aux salariés.

## Quelles sont les modalités de récupération ?

Les heures perdues ne peuvent être récupérées que dans les conditions fixées par les articles R 3122-4 à R. 3122-7 du Code du travail : elles doivent ainsi être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine. Avant la récupération, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail des modalités de la récupération.

Il peut être dérogé, par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, aux modalités de récupération des heures de travail perdues.

## Comment sont rémunérées les heures de récupération ?

Les heures de récupération d'un pont sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée : elles sont donc payées au tarif normal, sans majoration.

### Textes de référence

- Article L. 3133-1 à L. 3134-15 , D. 3133-1 et suivants du Code du travail
- Articles L. 3122-27 et R. 3122-4 du Code du travail (ponts)
- Décret n° 2008-889 du 2 septembre 2008 (JO du 4)



## Panorama des autres congés

**Au-delà des congés les plus connus, les salariés ont droit dans certaines situations, de s'absenter de leur travail pendant une période durant laquelle leur contrat de travail sera suspendu. Le tableau donné dans cette fiche ne prétend pas à l'exhaustivité : le Code du travail prévoit d'autres congés pour la formation des membres du comité d'entreprise, des cadres et animateurs pour la jeunesse, la validation des acquis de l'expérience ou encore des droits à l'absence pour les assesseurs des tribunaux des affaires de sécurité sociale, les sapeurs-pompiers volontaires, les élus locaux et parlementaires... Pour en savoir plus, se reporter au guide Les congés, collection « Transparences » (la Documentation française).**

Pour indemniser en tout ou partie certains congés ou périodes non rémunérées (congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale...), le salarié peut utiliser les droits qu'il a acquis sur son compte épargne temps (sous réserve qu'un tel compte ait été mis en place dans son entreprise).

### A savoir

Tout salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé non rémunéré d'une demi-journée pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française prévue par les articles 21-28 et 21-29 du Code civil.

	Congés	Objet	Conditions à remplir par le salarié	Durée du congé	Maintien du salaire par l'employeur
Formation	Congé individuel de formation - CIF (article L. 6322-1 du Code du travail)	Suivre une formation choisie par le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté : 24 mois d'activité salariée (36 mois pour les salariés d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise</li> <li>• Délai de franchise : selon la durée du précédent CIF (minimum 6 mois - maximum 6 ans)</li> </ul>	Un an ou 1 200 heures sauf disposition conventionnelles prévoyant des durées plus longues	Oui si un organisme paritaire (FONGECIF ou OPCA dans certaines branches) prend en charge le CIF. Dans ce cas, l'employeur est remboursé par l'organisme financeur
	Congé de formation économique sociale et syndicale (article L. 3142-7 à L. 3142-15 du Code du travail)(1)	Acquérir des connaissances dans le domaine économique, social et syndical notamment en vue d'exercer des responsabilités syndicales ou au sein d'organismes à caractère économique et social	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jours au minimum</li> <li>• Plusieurs congés sont possibles dans l'année, dans la limite de 12 ou de 18 jours par an</li> </ul>	Oui. Dans les entreprises de 10 salariés et plus, l'employeur rémunère ces congés dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu
Convenances personnelles	Congé examen (article L. 6322-3 du Code du travail)	Préparer et passer un examen en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technologique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mêmes conditions que pour le CIF</li> <li>• À noter : il n'y a pas de délai de franchise entre un CIF et un congé examen</li> </ul>	24 heures de temps de travail par année civile	Oui, toutefois, un organisme paritaire (FONGECIF ou OPCA dans certaines branches) peut rembourser l'employeur
	Congé sans solde	Au libre choix du salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune condition particulière</li> <li>• Accord entre l'employeur et le salarié</li> </ul>	À déterminer avec l'employeur	Non
	Congé d'enseignement et de recherche (article L. 6322-53 du Code du travail)	Dispenser des heures d'enseignement ou mener des recherches	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté : un an dans l'entreprise</li> <li>• Délai de franchise : 1/12 e de la durée du précédent congé de même objet</li> </ul>	Un an	Non

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

	Congés	Objet	Conditions à remplir par le salarié	Durée du congé	Maintien du salaire par l'employeur
Exercice d'un mandat	Congé mutualiste (article L. 3142-47 du Code du travail ; article 114-24 du Code de la mutualité)	Suivre une formation à l'exercice des fonctions d'administrateur de mutuelle	Être administrateur d'une mutuelle régie par le Code de la mutualité	9 jours par an	Non
		Participer au conseil d'administration ou aux commissions d'une mutuelle	Être membre d'un conseil d'administration ou d'une commission d'une mutuelle	Temps nécessaire à la participation	Oui
	Absences du conseiller prud'hommes (articles L. 1442-2 et L. 1442-6, du Code du travail)	Exercer le mandat de conseiller prud'hommes	Être conseiller prud'hommes	Temps nécessaire à la réalisation de toutes les missions exigées par le mandat	Oui, mais l'employeur est remboursé par l'État
		Suivre une formation à l'exercice du mandat de conseiller prud'homme		36 jours par mandat	Oui
Solidarité	Congé pour catastrophe naturelle (articles L. 3142-41 et L. 3142-42 du Code du travail)	Participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles	Travailler ou résider dans une zone touchée par une catastrophe naturelle, reconnue comme telle par arrêté ministériel	20 jours	Non, sauf convention collective contraire
	Congé de solidarité internationale (article L. 3142-32 et s du Code du travail)	Participer à une mission d'entraide à l'étranger pour le compte d'une association humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre	Ancienneté : 12 mois consécutifs ou non dans l'entreprise	6 mois pris en une seule fois ou en plusieurs fois	Non, sauf convention collective contraire

(1) L'arrêté du 3 décembre 2008 fixe, pour l'année 2009, la liste des organismes dont les stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par l'article L. 3142-7 du code du travail (congé de formation économique, sociale ou syndicale), d'autre part, par les articles L. 2325-44 (stage de formation économique de certains membres du CE) et L. 4614-14 du Code du travail (stages de formation des représentants du personnel au CHS-CT).

## Les obligations de l'employeur lors de l'embauche

**Le recrutement d'un salarié entraîne pour l'employeur certaines formalités vis-à-vis de l'administration, notamment celle relative à la déclaration unique d'embauche comprenant la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). L'employeur a également des obligations à l'égard du salarié. Certaines entreprises peuvent avoir recours au dispositif du Titre emploi-service entreprise (TESE) destiné à leur faciliter l'accomplissement des obligations sociales liées à l'embauche (DUE) et à l'emploi de salariés (contrat de travail, bulletins de paie, etc.). En vigueur depuis le 1er avril 2009, le TESE remplace le chèque emploi « très petites entreprises » (CE-TPE) et le titre emploi-entreprise « occasionnels » (TEE). Les dispositions relatives au TESE s'appliquent aux employeurs qui avaient adhéré à l'un ou l'autre de ces dispositifs sans qu'ils aient à procéder à une nouvelle adhésion ; ils recevront une information détaillée sur le TESE de l'organisme qui gère le dispositif dont ils sont adhérents (selon le cas, le TEE ou le CE-TPE). Les associations qui emploient au plus 9 salariés équivalents temps plein peuvent recourir au chèque emploi associatif. Lorsque le salarié est de nationalité étrangère, l'employeur doit vérifier avant de l'embaucher qu'il possède une autorisation de travail en cours de validité lui permettant de le recruter sur cet emploi. En cas de non-respect des formalités liées à l'embauche d'un salarié, l'employeur encourt des sanctions pénales pour travail illégal.**

### A savoir

La déclaration unique d'embauche peut être réalisée directement sur Internet

### Qu'est-ce que la déclaration unique d'embauche ?

Les formalités obligatoires liées à l'embauche doivent être effectuées sur un support unique, la déclaration unique d'embauche (DUE). Elle doit être remplie par l'employeur et adressée à l'URSSAF - ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) - dont l'entreprise relève.

Les particuliers employeurs de salariés qui occupent des emplois familiaux ou d'assistante maternelle ne sont pas assujettis à la DUE.

La déclaration unique d'embauche permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule fois :

- immatriculation du salarié à la Sécurité sociale, s'il ne l'est pas ;
- immatriculation de l'employeur à la Sécurité sociale, s'il s'agit d'une première embauche ;
- affiliation à l'assurance chômage pour un premier salarié ;
- déclaration nominative préalable à l'embauche (DPAE) ;

- adhésion à un service de santé au travail ;
- déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire ;
- pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) sur support papier. La DUE est adressée à l'URSSAF par télématic (3614 embauche + numéro du département d'implantation de l'établissement), par télécopie, courrier, Internet) ou encore par échange de données informatisées.

### La déclaration préalable à l'embauche : de quoi s'agit-il ?

La DUE contient une déclaration nominative préalable à l'embauche (DPAE) qui doit être adressée à l'URSSAF ou à la Mutualité sociale agricole (MSA), avant toute embauche, et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé. À défaut de déclaration, l'employeur encourt diverses sanctions, notamment pénales et administratives pour dissimulation d'emploi salarié.

Un salarié peut demander, par écrit, aux services compétents en matière de travail dissimulé dont la liste figure à l'article L. 8271-7 du Code du travail et notamment à l'Urssaf, si son employeur a accompli la déclaration préalable à l'embauche le concernant. Cette demande doit comporter les précisions figurant à l'article D. 8223-1 du Code du travail. La réponse intervient dans les 30 jours qui suivent sa demande et contient les informations mentionnées à l'article D. 8223-2 du Code du travail

La déclaration préalable doit être réalisée avant la mise au travail effective du salarié. Elle s'effectue au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche, selon le moyen utilisé. L'employeur procède à la déclaration en utilisant, au choix, le minitel, la télécopie, la lettre recommandée avec avis de réception ou encore l'échange de données informatisées. L'indisponibilité du moyen choisi l'oblige à utiliser l'un des autres moyens proposés. Si l'employeur opte pour la lettre recommandée, celle-ci devra être postée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi.

Dans tous les cas, l'URSSAF ou la MSA adresse à l'employeur, dans les cinq jours ouvrables, un accusé de réception comportant un volet détachable à remettre au salarié. S'il constate une erreur dans les mentions portées sur l'accusé de réception, l'employeur dispose d'un délai de deux jours pour en demander la rectification à l'URSSAF ou à la MSA.

### Quelles sont les autres formalités obligatoires ?

- Lorsque le salarié est de nationalité étrangère, l'employeur doit vérifier avant l'embauche que l'intéressé possède une autorisation de travail en cours de validité.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

A signaler toutefois que la situation de l'emploi ou l'absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et dont la liste figure en annexe de l'arrêté du 18 janvier 2008

Les ressortissants des États membres de l'Espace économique européen (les pays de l'Union européenne ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège) ainsi que les ressortissants suisses ont le droit de chercher et d'occuper un emploi librement en France, et ce en vertu notamment des dispositions de l'article 48 du Traité sur l'Union européenne. Aucune autorisation de travail ni titre de séjour n'est donc requis de ces ressortissants, sous réserve qu'ils puissent produire un document (passeport, carte nationale d'identité) en cours de validité justifiant de leur qualité de citoyen de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique. La situation est la même pour les ressortissants des 10 nouveaux Etats membres de l'Union européenne au 1er mai 2004 (Chypre et Malte depuis le 1er mai 2004 ; Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie depuis le 1er juillet 2008). L'autorisation de travail reste obligatoire pour les ressortissants des deux nouveaux États membres au 1er janvier 2007 (Bulgarie, Roumanie) durant une période transitoire allant de 2 à 7 ans. Toutefois, pour ces ressortissants, la procédure de délivrance des autorisations de travail est simplifiée et accélérée pour l'occupation d'un emploi dans l'un des métiers connaissant des difficultés de recrutement dont la liste figure en annexe de l'arrêté du 18 janvier 2008 : pour l'occupation d'un emploi dans l'un de ces métiers, l'autorisation de travail reste maintenue, mais la situation de l'emploi, critère à l'origine de la plupart des refus d'autorisation de travail, n'est plus opposable.

- Inscrire les informations concernant le salarié embauché sur le registre unique du personnel.
- Adresser à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), dans les huit premiers jours de chaque mois, un relevé mensuel des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois précédent. Obligatoire uniquement pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette formalité ne concerne que les contrats de travail d'une durée supérieure à un mois.

## Quels sont les documents à remettre au salarié ?

Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié :

- un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche et mentionnant l'identité de l'URSSAF ou de la MSA destinataire de la déclaration ;
- le volet détachable de l'accusé de réception adressé par l'URSSAF ou par la MSA, lors de la déclaration préalable à l'embauche. Toutefois, l'employeur est dispensé de ces formalités s'il établit, dès l'embauche, un contrat de travail qui comporte

l'identification de l'URSSAF ou de la MSA et qui rappelle que le salarié dispose d'un droit de consultation et de rectification des données informatisées le concernant (Loi informatique et libertés).

## Quelles sont les autres obligations à l'égard du salarié ?

Procéder à la visite médicale d'embauche, avant l'expiration de la période d'essai. À noter que si l'intéressé est soumis à une surveillance médicale spéciale (travailleur handicapé, personne affectée à certains travaux, travailleur de nuit, femme enceinte...) la visite médicale doit avoir lieu avant l'embauche.

Organiser l'information et la formation à la sécurité du nouvel embauché. Il s'agit de l'informer précisément sur les précautions à prendre afin d'assurer sa propre sécurité et celle des autres. Si le salarié est exposé à des travaux dangereux, sa formation doit être renforcée. L'information doit être donnée d'une manière compréhensible pour chacun.

Enfin, certains affichages destinés à informer les salariés doivent être effectués dans l'établissement. Ils concernent principalement :

- l'horaire de travail des salariés et la durée des repos. Cet horaire est transmis à l'inspection du travail ; l'adresse et le numéro d'appel de l'inspection du travail, du service de santé au travail et des services de secours d'urgence ;
- l'intitulé et les références de la convention collective applicable, ainsi que le lieu où elle peut être consultée dans l'entreprise ;
- le règlement intérieur, les consignes en cas d'incendie et les textes de loi relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations) ;
- les coordonnées du service d'accueil téléphonique qui répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la HALDE (08 1000 5000).

### Textes de référence

- Articles L. 1221-10 à L. 1221-12, L. 1221,17, L. 1273-1 à L. 1273-6, R. 1221-1 à R. 1221-13 L. 8223-2, D. 8223-1 et D. 8223-2 du Code du travail.
- Décret n° 98-252 du 1er avril 1998 (déclaration unique d'embauche)
- Circulaire IMIM0800033C du 04 juillet 2008 (en PDF) relative au nouveau régime d'accès au marché du travail des ressortissants des États membres de l'Union européenne soumis depuis le 1er mai 2004 à un régime transitoire.
- Décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 (JO du 19)

## Job d'été : formalités et obligations

**Dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, les jeunes peuvent être embauchés dans le cadre d'un job d'été, à condition, s'ils ont moins de 16 ans, de disposer d'un nombre de jours minimum de vacances scolaires. Des règles particulières doivent être respectées : forme du contrat de travail, visite médicale avant l'embauche, conditions de travail adaptées, rémunération minimale, indemnité de congés payés en fin de contrat, temps de travail. Les rémunérations perçues par le jeune salarié peuvent, sous certaines conditions et dans certaines limites, être exonérées d'impôt sur le revenu.**

### A savoir

Avant d'embaucher un jeune âgé de 14 à 16 ans, l'employeur doit demander à l'inspecteur du travail une autorisation de recruter.

### Quels jeunes ?

Dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, tous les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers et adaptés à leur âge, pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, dans le cadre d'un job d'été. Toutefois, l'emploi des mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale des dites vacances. Par exemple, si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

Le jeune mineur non émancipé ne peut conclure un contrat de travail qu'avec l'autorisation de son représentant légal.

Avant d'embaucher un jeune âgé de 14 à 16 ans, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

### Quelles formalités ?

**Une autorisation de recruter pour les jeunes de 14 à 16 ans**  
15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander une autorisation de recruter à l'inspecteur du travail. Sa demande indique : la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération.

Elle doit être accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune.

L'inspecteur du travail dispose de 8 jours pour informer l'employeur de son désaccord. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, l'autorisation de recruter est réputée acquise.

**Un contrat de travail à durée déterminée (CDD).** Le contrat conclu avec le jeune est forcément à durée déterminée.

Comme pour tout CDD, les éléments suivants y sont précisés :

- le motif de recrutement (ici, le remplacement d'un salarié parti en congé) ;
- la durée du contrat ;
- et, éventuellement, la période d'essai.

Pour les jeunes de 14 à 16 ans, la durée du contrat ne peut être supérieure à la moitié de la durée des vacances scolaires. Par exemple, si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

### Une visite médicale avant l'embauche

Avant de conclure son contrat, le jeune passe obligatoirement une visite médicale auprès d'un médecin du travail pour vérifier s'il est apte physiquement à occuper l'emploi proposé.

### Quelles conditions de travail ?

#### Des conditions de travail adaptées

Les règles générales du travail s'appliquent aux jeunes recrutés dans le cadre d'un job d'été. Ces derniers sont ainsi soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (respect du règlement intérieur) et ont accès aux mêmes avantages (cantines, pauses...).

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de protections particulières :

- durée maximale de travail,
- interdiction du travail de nuit,
- interdiction ou réglementation de certains travaux. La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans ou de moins de 16 ans dans certains cas, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles D. 4153-20 et suivants. D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étales extérieures...).

#### Une rémunération minimum

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC :

- minoré de 20 % avant 17 ans,
- minoré de 10 % entre 17 et 18 ans.

A noter : pas de minoration de la rémunération si le jeune possède six mois de pratique professionnelle dans la branche.

Certains accords et conventions collectives peuvent prévoir des conditions de rémunération plus favorables au jeune.

#### Une indemnité de congés payés à la fin du contrat

Au terme de son contrat, le jeune reçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus. En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité)

### Quel avantage fiscal pour le jeune salarié ?

En principe, les sommes perçues en rémunération d'emplois salariés, y compris par des jeunes, élèves ou étudiants, au titre des emplois qu'ils occupent pendant la période de leurs congés

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

scolaires ou universitaires, ou pendant leurs études, secondaires ou supérieures, sont passibles de l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires.

Une exonération d'impôt sur le revenu est toutefois prévue au titre des salaires versés aux personnes âgées de 25 ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, en rémunération d'activités exercées pendant leurs études, secondaires ou supérieures, ou exercées durant leurs congés scolaires ou universitaires, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC : il s'agit là d'une limite annuelle valable pour l'ensemble des rémunérations perçues par un jeune au titre des emplois occupés au cours d'une même année. Cette exonération joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents ; elle n'est pas applicable aux agents publics percevant une rémunération dans le cadre de leur formation.

La limite d'exonération de trois fois le montant mensuel du SMIC est applicable depuis l'imposition des revenus de l'année 2007 (rémunérations perçues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) ; pour les revenus perçus en 2006 (déclarés en 2007), elle était égale à 2 fois le montant mensuel du SMIC. Il en va de même pour la prise en compte des salaires perçus au titre d'activités exercées au cours de l'année scolaire ou universitaire et non plus seulement au cours des congés comme cela était le cas jusqu'à l'imposition des revenus de 2006.

Pour déterminer cette limite d'exonération, il convient de retenir le montant au 1<sup>er</sup> juillet de l'année d'imposition du SMIC mensuel brut calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit une limite d'exonération de 3 840 € pour l'imposition des revenus de 2007 (déclarés en 2008). Le montant des salaires à comparer à cette limite d'exonération s'entend du montant net des cotisations sociales et de la part déductible de la CSG, mais avant application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10 % ou, le cas échéant, des frais réels.

Cette exonération s'applique aux jeunes qui remplissent les deux conditions suivantes :

- être âgés de 25 ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition (cette limite est applicable à compter de l'imposition des revenus de 2007 ; pour l'imposition des revenus de 2006, elle était de 21 ans). Ainsi, l'exonération s'applique y compris au titre de l'imposition des revenus de l'année au cours de laquelle les intéressés atteignent l'âge de 26 ans et ce, dans un souci d'équité, même s'ils atteignent cet âge au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ;
- et poursuivre des études secondaires ou supérieures.

Depuis l'imposition des revenus de 2007, l'exonération visée ci-dessus s'appliquera sur option du contribuable concerné et ce afin de préserver les droits des bénéficiaires à la prime pour l'emploi, calculés sur les seuls revenus imposés. Une instruction fiscale devrait préciser les modalités de cette option. Sur les conditions de cette exonération, on peut se reporter aux précisions figurant dans l'instruction fiscale n° 46 du 29 avril 2008

## Textes de référence

- Articles L. 4153-1 à L. 4153-3, L. 4153-5 et D. 4153-1 à 4153-40 du Code du travail
- Article 81-36° du Code général des impôts
- Instruction fiscale 5-F-12-08 n° 46 du 29 avril 2008

## L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

**Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.**

### A savoir

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, doit désormais également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Qui est concerné ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

### Qu'entend-on par rémunération ?

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur. Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes.

### Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

### Comment contrôler l'égalité de rémunération ?

L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application du principe d'égalité et de constater les inégalités. En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une inégalité de salaire entre femme et homme, le ou la salarié(e) présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimi-

ination puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévus :

- des sanctions civiles : toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée. Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;
- des sanctions pénales, selon l'une ou l'autre des infractions commises :
- peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 €,
- amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

### Quelles sont les sources d'information sur les salaires des femmes et des hommes dans l'entreprise ?

- Les informations remises aux organisations syndicales, pour la négociation annuelle sur les salaires et sur les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les informations adressées au comité d'entreprise dans le cadre des rapports annuels sur l'activité de l'entreprise et sur l'emploi.
- Le (rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes->art1064] affiché dans l'entreprise et mis à disposition de tout salarié qui le demande.
- Le bilan social

#### Textes de référence

- Articles L. 1141-1 à L. 1146-3, L. 2241-3, L. 2242-5 à L. 2242-7, L. 3221-2 à L. 3222-2, R. 1142-1 et suivants et R. 3221-1 à R. 3222-3 du Code du travail
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (JO du 24 mars)





## La participation et l'actionnariat salarié

**L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises. Distincte du salaire, modalité de reconnaissance du travail fourni et élément de motivation la participation financière fait le plus souvent partie de la politique de rémunération globale de l'entreprise. Les sommes qui en sont issues n'ont toutefois pas le caractère de rémunération au sens du Code de la sécurité sociale. Les dispositifs d'actionnariat salarié sont parties intégrantes de l'épargne salariale et de la participation ; ils vont aussi émerger de nouvelles règles quant à la participation à la gestion et aux instances de l'entreprise.**

### A savoir

Sous certaines conditions, les entreprises ont la possibilité de verser à leurs salariés, au plus tard le 30 septembre 2009, une prime exceptionnelle d'intéressement

### Quelles caractéristiques ?

La participation financière comprend les cinq dispositifs présentés ci-dessous.

#### L'intéressement

Dispositif facultatif, l'intéressement permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de leur entreprise (ou des entreprises membres du groupe) d'employeurs auquel appartiennent les salariés). Disponibles immédiatement (sans délai de blocage), les sommes issues de l'intéressement sont calculées selon une formule définie par l'accord qui met en place le dispositif. En aucun cas, les primes correspondantes ne peuvent se substituer à un élément de salaire.

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement « de projet ». Ce dispositif vise à associer collectivement tout ou partie des salariés à la réalisation d'une « activité caractérisée » menée, de manière coordonnée, par plusieurs entreprises ; cette activité pourra consister, par exemple, en la conduite d'un projet commun à plusieurs filiales d'un groupe ou en la réalisation d'un chantier par un donneur d'ordres et ses sous-traitants. Les conditions de négociation de cet accord d'intéressement « de projet » sont fixées à l'article L. 3312-6 du Code du travail.

Aux termes des articles 244 quater T, 49 septies ZY et 49 septies ZZ du Code général des impôts, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt spécifique les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou bénéficiant d'un régime d'exonération temporaire d'impôt sur leurs bénéfices, qui ont conclu un accord d'intéressement à compter du 4 décembre 2008 (date de publication de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail ») ou qui augmenteront le volume des primes distribuables dans le cadre d'un avenant à un accord existant conclu à compter de la même date. L'accord ou l'avenant doivent être conclus au plus tard le 31 décembre 2014.

#### La participation

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (à défaut un régime dit « d'autorité » est imposé), facultative dans les autres, la participation consiste à attribuer aux salariés, selon des règles précises, une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise.

Jusqu'à l'intervention de la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (JO du 4), les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant 5 ans (8 ans dans le cadre du régime d'autorité), exception faite des possibilités de déblocage anticipé (voir ci-dessous), non modifiées par la loi. Désormais, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008 (date de promulgation de la loi précitée), le salarié peut demander le versement de tout ou partie des sommes correspondantes, cette demande pouvant être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation (RSP, voir ci-dessous). Les règles suivantes, prévues à l'article R. 3324-21-1, sont applicables (pour plus de précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT 2009/13 du 19 mai 2009 citée en référence) :

- l'accord de participation doit prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire (les accords existants devront donc être complétés par avenant afin de prévoir ces modalités, voir précisions ci-dessous). Cette information porte notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- la demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé ;
- en l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant du montant qui lui est attribué et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- si le bénéficiaire ne demande pas le versement de ces sommes dans le délai de 15 jours mentionné ci-dessus, elles ne sont négociables ou exigibles, sauf cas de déblocage anticipé (voir ci-dessous), qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du 5e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10, ou d'un délai de 8 ans (régime d'autorité applicable en l'absence d'accord), dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du code du travail ;

Lorsqu'un bénéficiaire demande le versement de la participation conformément aux dispositions de l'article R. 3324-21-1 du Code du travail mentionnées ci-dessus, l'entreprise effectue ce versement avant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, l'entreprise complète le versement prévu par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie ; ces intérêts sont versés en même temps que le principal. Ces intérêts de retard s'appli-

# RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL

quent à tous les versements issus de la participation, qu'ils soient bloqués ou disponibles à la demande du salarié.

Jusqu'à la renégociation des accords de participation, afin d'y inclure les modalités d'information de chaque bénéficiaire (voir ci-dessus), et au plus tard le 30 avril 2010, ces modalités peuvent être fixées par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, au titre du premier exercice clos depuis la promulgation de la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (JO du 4).

À la différence des sommes bloquées, les sommes versées immédiatement seront assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

Les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement, et qui viennent à dépasser le seuil de 50 salariés, ne sont soumises à l'obligation de participation qu'à l'expiration de cet accord. A cette date, un accord de participation dérogatoire peut être conclu sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement ayant expiré.

Calculée d'après le bénéfice fiscal, tel qu'il est défini par l'article L. 3324-1 du Code du travail, la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par la loi :

$$1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

*B = bénéfice net fiscal*

*C = capitaux propres*

*S = salaires de l'entreprise*

*VA = valeur ajoutée de l'entreprise*

Sous réserve d'être au moins aussi favorable et de respecter les conditions fixées par l'article L. 3324-2 du code du travail, une autre formule de calcul peut être définie par l'accord de participation.

Dans ce cas, et par dérogation à la règle visée ci-dessus, l'accord peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une RSP calculée selon les modalités de droit commun n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits. Pour la partie de ces droits, les salariés ne pourront donc pas demander le versement immédiat des sommes concernées (sauf application des cas de déblocage anticipé).

## Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Le PEE permet aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Bloquées pendant 5 ans minimum, les sommes détenues dans le cadre du PEE proviennent des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise. Le PEE peut également être alimenté par l'intéressement et la participation.

Le règlement du PEE prévoit qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens des articles L. 3332-17-1 et R. 3332-21-1 à R. 3332-21-5 du Code du travail.

Cette disposition est applicable aux règlements déposés à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Les règlements qui ont déjà été déposés ou qui sont déposés dans les trois mois suivant cette publication ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour se conformer à cette nouvelle règle.

## Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Destiné à favoriser le développement de l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises, proche du PEE avec lequel il partage nombre de règles de fonctionnement (notamment, la durée de blocage des sommes : 5 ans minimum), le PEI est mis en place par une branche professionnelle ou entre plusieurs entreprises.

## Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Ce plan permet aux participants de se constituer une épargne pour la retraite. Soumis, aux mêmes règles que le PEE, le PERCO se distingue cependant sur les points suivants :

- les fonds sont bloqués jusqu'au départ à la retraite (sauf exceptions prévues par décret) ;
- la sortie du plan s'effectue en rente viagère ou, si l'accord instituant le PERCO le prévoit, en rente ou en capital au choix du salarié ;
- les sommes versées ne peuvent être investies dans des placements réservés à l'actionnariat salarié (titres de l'entreprise ou d'une société du même groupe...).

Les entreprises qui ont mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de 3 ans sont tenues d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou d'un régime de retraite supplémentaire à affiliation obligatoire pour les salariés.

Cette disposition vise à accélérer la mise en place des PERCO.

Le règlement du PERCO peut prévoir que, lors de l'adhésion au PERCO l'entreprise peut effectuer, de sa propre initiative un versement initial, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement initial de l'entreprise bénéficie à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté éventuellement prévues par le règlement du plan. Son montant, éventuellement modulé dans les conditions prévues par le règlement, ne peut excéder 1 % du montant annuel du plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale (soit 343,08 € en 2009). Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond mentionné à l'article R. 3334-2 du Code du travail

Un PERCO peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise. Lorsque le règlement du PERCO prévoit une telle adhésion, l'entreprise en informe chaque salarié suivant les modalités prévues par ce même règlement. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de cette communication pour renoncer de manière expresse à cette adhésion. Cette information du salarié peut se faire par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## Comment mettre en place un dispositif d'épargne salariale

Les dispositifs d'épargne salariale sont nécessairement mis en place par voie d'accord conclu entre le chef d'entreprise et le personnel. Seules exceptions :

- le PEE peut résulter de la décision unilatérale du chef d'entreprise. Toutefois, si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, l'employeur doit engager une négociation pour la mise en place

d'un PEE dans les conditions prévues par l'article L. 3322-6 du Code du travail ; c'est seulement si cette négociation n'aboutit pas, que l'employeur pourra mettre en place le PEE de manière unilatérale. Depuis l'intervention de la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (JO du 4), les mêmes dispositions s'appliquent au titre du PERCO ;

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un régime de participation peut être mis en place volontairement par accord conclu dans les conditions visées ci-dessous. Mais en cas d'échec de cette négociation, l'employeur peut mettre en application unilatéralement un régime de participation conforme aux dispositions légales ; il doit alors consulter le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP), sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins 15 jours avant son dépôt auprès du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (le procès-verbal de la consultation du CE ou, à défaut, des DP, doit être joint à ce dépôt). En outre, en cas de dénonciation du régime de participation qu'il a ainsi mis en place unilatéralement, l'employeur doit notifier aussitôt cette décision au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

- L'accord instituant un dispositif d'épargne salariale (ou le règlement du PEE établi unilatéralement par le chef d'entreprise) doit être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), avec un délai impératif de quinze jours suivant la date limite de conclusion pour l'accord d'intéressement. L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun auprès de l'administration, dans le délai fixé pour les accords d'intéressement. La DDTEFP dispose alors d'un délai de quatre mois pour demander éventuellement la modification de dispositions contraires aux lois et règlements.

- La mise en place d'un dispositif d'épargne salariale est également possible au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES) ou d'une branche professionnelle.

## Négociation obligatoire de branche

Un régime de participation doit être négocié par branche au plus tard 3 ans après la publication de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 (JO du 31), soit au plus tard le 31 décembre 2009 (pour les négociations obligatoires au niveau de l'entreprise, voir la fiche « La négociation collective dans l'entreprise »). Ce régime de participation pourra soit retenir la formule légale de participation visée à l'article L. 3324-1 du code du travail, soit retenir une formule différente, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-2 du même code ; dans ce cas, la formule de calcul devra comporter des avantages pour les salariés, au moins équivalents à ceux résultant de l'application de la formule légale.

Les entreprises pourront alors, si elles le souhaitent, adhérer dans les conditions de droit commun visées ci-dessous, à l'accord de branche. Si l'accord de branche prévoit la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), les entreprises pourront également choisir d'y adhérer, en respectant les conditions prévues pour les PEI (voir ci-dessous).

En vertu de l'article L 3312-8 nouveau du Code du travail, créé par la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », un régime d'intéressement peut désormais être établi

au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficieront de ce régime, à charge pour elles de conclure un accord d'intéressement dans les conditions de droit commun. Cette disposition vise à encourager la négociation, au niveau de la branche, « d'accords-types » auxquels les entreprises, notamment les plus petites, pourront se référer.

## L'accord d'intéressement, de participation ou relatif au PEE ou au PERCO

L'accord doit être établi selon l'une des procédures suivantes :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu selon les règles de la négociation collective ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- au sein du comité d'entreprise, l'accord étant alors conclu entre l'employeur et la majorité de la délégation du personnel ;
- par ratification du texte à la majorité des deux tiers du personnel.

- Participation et intéressement : la conclusion de l'accord doit intervenir dans des délais précis.

- Dans les entreprises disposant d'un accord de participation, d'un accord d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à apporter à ces accords et plan, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise. Une entreprise dispose d'un actionnariat salarié lorsque ses salariés possèdent une partie de son capital ; la participation des salariés à la gestion pose la question de la présence de représentants des salariés dans les organes de direction de l'entreprise.

- L'accord d'intéressement peut être tacitement reconduit dès lors qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier l'accord n'a demandé la renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord. Pour qu'elle soit possible, cette reconduction tacite doit toutefois être prévue par l'accord d'origine.

Dans une telle situation (absence de demande de renégociation), le renouvellement de l'accord est notifié par la partie la plus diligente au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; cette notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

Cette possibilité de reconduction tacite ne peut s'appliquer aux accords conclus après l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 (JO du 4 déc.), soit après le 5 décembre 2008. Pour plus de précisions sur cette question, on peut se reporter à la Circulaire DGT 2009/13 du 19 mai 2009.

## L'accord relatif au PEI

Le PEI ne peut être mis en place que par accord conclu entre organisation(s) syndicale(s) et organisation(s) d'employeurs, à un niveau territorial (bassin d'emploi, département...) ou professionnel. Toutefois, s'il concerne plusieurs entreprises nommément désignées, le PEI peut être institué :

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- soit dans le cadre d'un accord conclu selon les règles de la négociation collective ;
- soit par accord au sein du comité d'entreprise ;
- soit après ratification du projet d'accord à la majorité des deux tiers du personnel.

L'accord doit être approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises. En revanche, les modes de ratification peuvent être différents d'une entreprise à l'autre (par accord au sein du comité d'entreprise pour l'une, par accord collectif conclu avec le délégué syndical pour l'autre...), comme pour les accords de groupe. Les avenants à un PEI sont conclus selon les modalités fixées par l'article L. 3333-7 du Code du travail.

## L'accord relatif au PERCO

Un PERCO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif de travail conclu selon les règles de la négociation collective.

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le PERCO est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail. à l'exception de la ratification des deux tiers des salariés. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Une entreprise n'ayant ni délégué syndical ni comité d'entreprise peut mettre en place un PERCO par décision unilatérale.

Dans tous les cas, la mise en place d'un PERCO n'est possible que si les salariés peuvent choisir un plan d'une durée plus courte : un PEE ou un PEI doivent donc également être institués dans l'entreprise.

Le PERCO peut prendre la forme d'un PEI. Dans ce cas, il est mis en place selon une des modalités prévues pour le PEI.

## Quels sont les bénéficiaires de l'épargne salariale ?

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du ou des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans leur entreprise.

Seule restriction possible : l'accord d'intéressement, de participation ou relatif au plan d'épargne peut prévoir une condition d'ancienneté. Celle-ci ne peut être supérieure à 3 mois. Aucune autre condition ne peut restreindre l'accès au(x) dispositif(s).

Les plans d'épargne (PEE, PEI) sont également ouverts :

- aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou d'une préretraite ;
- aux chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, dès lors que leur activité est exercée dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés. Ceux-ci ont également accès au PERCO ;
- aux travailleurs non salariés visés à l'article L. 134-1 du code de commerce ou au titre IV du livre V du code des assurances (c'est-à-dire, notamment, les agents généraux d'assurance et les agents commerciaux) ayant un contrat individuel avec une

entreprise dont ils commercialisent des produits, si le règlement du plan le prévoit (décret à paraître).

Un ancien salarié d'une entreprise peut également continuer à effectuer des versements sur le PERCO. Ces versements ne bénéficient cependant pas de l'abondement de la part de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte au salarié qui a accès à un PERCO dans la nouvelle entreprise où il est employé.

S'agissant de l'intéressement, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement, sous réserve que cet accord (ou un avenant) le prévoit expressément. Un tel accord ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

• Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le chef d'entreprise (ou, s'il s'agit de personnes morales, les personnes visées ci-dessus : présidents, directeurs généraux...) qui conclut un accord de participation peut lui-même bénéficier de ce régime.

• Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, et dans lesquelles s'applique une formule de calcul de la RSP dérogatoire, la part de la RSP excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul selon la formule de droit commun peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

## Salariés : quels droits ?

### Être informés de l'existence des dispositifs

Tout salarié recruté par une entreprise disposant d'un accord de participation, d'un accord d'intéressement, ou d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) doit se voir remettre, au moment de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

Ce livret peut être établi sur tout support durable. Il comporte un rappel des dispositifs prévus par le Code du travail (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, Perco).

Il est complété par, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation (RSP) ainsi que la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à intéressement et à participation du salarié au titre de l'exercice en cours, et, lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

Cette disposition relative au livret d'épargne salariale s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI, CDD, contrat de travail temporaire...

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Les dispositions visées ci-dessus, relatives à la remise d'un livret d'épargne salariale aux salariés, sont également applicables aux autres bénéficiaires de l'épargne salariale précédemment mentionnés : chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints de chefs d'entreprises ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé bénéficiant de l'intéressement ou de la participation ; agents commerciaux et agents généraux d'assurance bénéficiant d'un plan d'épargne salariale.

## Être informés de l'existence des plans d'épargne d'entreprise mis en place de manière unilatérale

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise est établi unilatéralement par l'employeur, et non pas en vertu d'un accord avec le personnel, les entreprises sont tenues de communiquer la liste nominative de la totalité de leurs salariés à l'établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers auquel elles ont confié la tenue des comptes des adhérents. Cet établissement informe nominativement par courrier chaque salarié de l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise dans l'entreprise.

Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux entreprises ayant remis à l'ensemble de leurs salariés une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan prévue par le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

## Être informés des résultats du dispositif d'épargne salariale mis en place

L'accord qui institue le dispositif doit déterminer les conditions dans lesquelles les salariés sont collectivement informés de l'existence et du contenu du dispositif concerné (diffusion de l'accord, distribution de notices...).

L'affichage de l'accord de participation est obligatoire si aucun autre moyen d'information n'est prévu. L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une note remise à tous les salariés.

Par ailleurs, l'accord de participation ou le règlement d'un plan d'épargne salariale peuvent prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application de cet accord ou de ce règlement. S'il s'agit d'intéressement, une telle clause doit obligatoirement figurer dans l'accord d'intéressement.

S'agissant de la participation, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport doit être soumis au comité d'entreprise précisant les éléments de calcul de la RSP, les conditions de gestion et d'utilisation des sommes affectées à la réserve. En l'absence de comité d'entreprise, le rapport est présenté aux délégués du personnel et remis à chaque salarié.

L'information individuelle des salariés doit également être organisée :

- en matière de participation et d'intéressement, l'employeur remet à chaque salarié une fiche (distincte du bulletin de paie) précisant notamment le montant des droits qui lui sont attribués ; avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ;
- s'agissant des plans d'épargne, un relevé des actions ou parts détenues par le salarié dans le cadre du plan doit lui être adressé au moins une fois par an.

## Percevoir les sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne avant le terme du délai de blocage

Les sommes issues de la participation (sauf option du salarié pour le versement immédiat, voir précisions ci-dessus - décret à paraître), d'un PEE ou d'un PEI sont obligatoirement bloquées pendant 5 ans. Dans le cadre d'un PERCO, elles sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, dans les cas précisés par décret, le salarié a la possibilité de demander le déblocage anticipé des sommes sans perdre les avantages sociaux et fiscaux attachés au dispositif.

Les cas de déblocage anticipé autorisés dans le cadre de la participation, du PEE et du PEI sont fixés par l'article R. 3324-22 du Code du travail. Figurent notamment parmi ces cas de déblocage anticipé autorisés :

- le mariage de l'intéressé ou la conclusion d'un PACS par l'intéressé ;
- le décès ;
- l'invalidité ;
- le surendettement ;
- la rupture du contrat de travail ;
- la création ou reprise d'entreprise ;
- l'acquisition ou l'agrandissement d'une résidence principale...

Par ailleurs, la loi du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat » a permis aux salariés de débloquent, par anticipation, tout ou partie de leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise (hors droits affectés sur un PERCO) affectés au plus tard le 31 décembre 2007, pour leur valeur au jour du déblocage. Ce déblocage exceptionnel était autorisé dans la limite d'un plafond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 € par salarié. Il peut être soumis, dans certaines situations, à la conclusion préalable d'un accord. La demande de déblocage devait être présentée au plus tard le 30 juin 2008. Ce dispositif exceptionnel fait l'objet d'une présentation détaillée dans une Circulaire « questions/réponses » du 12 février 2008, à laquelle on se reportera.

Pour le PERCO, les cas de déblocage anticipé sont fixés par R. 3334-4 du Code du travail :

- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- surendettement défini selon les dispositions du Code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance chômage ;
- acquisition de la résidence principale ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel.

## Disposer des sommes en cas de départ de l'entreprise

Lors de son départ de l'entreprise (démission, licenciement, fin de contrat à durée déterminée...), le salarié peut, s'agissant de la participation ou d'un plan d'épargne (hors PERCO) :

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- demander le déblocage anticipé de ses droits (*voir ci-dessus*) ;
- transférer ses droits chez un nouvel employeur ;
- laisser les sommes dans l'entreprise qu'il quitte. Elles lui seront envoyées par l'employeur à l'issue de la période de blocage.

Lorsque le versement de l'intéressement, ou de la participation, au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement ou cette participation au plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter. Le règlement du plan peut prévoir que ce versement fait l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise suivant les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

Les sommes issues de l'intéressement doivent, quant à elles, être versées au salarié au moment de leur calcul. Si le calcul et la répartition ont lieu après la cessation du contrat de travail, les sommes lui sont remises ultérieurement.

L'employeur doit remettre au salarié qui quitte l'entreprise un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

## Quels avantages sociaux et fiscaux ?

### L'entreprise

	RÉGIME SOCIAL	RÉGIME FISCAL
<b>Participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération des cotisations sociales</li> <li>• forfait social de 2 % (sommes versées à compter du 1/1/2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</li> <li>• constitution d'une PPI* de 25 ou 50% selon les cas</li> </ul>
<b>Intéressement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération des cotisations sociales</li> <li>• forfait social de 2 % (sommes versées à compter du 1/1/2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• déduction du bénéfice imposable</li> <li>• exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</li> <li>• sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement</li> </ul>
<b>Abondement versé par l'entreprise dans le cadre d'un :</b> • PEE • PEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération des cotisations sociales</li> <li>• forfait social de 2 % (sommes versées à compter du 1/1/2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• déduction du bénéfice imposable</li> <li>• exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</li> <li>• sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement</li> </ul>
<b>Abondement versé par l'entreprise dans le cadre d'un :</b> • PERCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération des cotisations sociales</li> <li>• forfait social de 2 % (sommes versées à compter du 1/1/2009)</li> <li>• assujettissement à la contribution spécifique de 8,2% pour la fraction excédant 2300€ (4140€ en cas de majoration)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• déduction du bénéfice imposable</li> <li>• exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</li> <li>• constitution d'une PPI* égale à 25 % ou 35% de l'abondement selon les cas</li> </ul>

\*PPI : provision pour investissement

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Les salariés

	RÉGIME SOCIAL	RÉGIME FISCAL
<b>Participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération des cotisations sociales</li> <li>• assujettissement CSG et CRDS (après abattement de 3%)*</li> <li>• assujettissement des produits générés par la participation à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3% et à la taxe destinée au financement du RSA (1,1 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis)</li> </ul>
<b>Intéressement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• exonération des cotisations sociales</li> <li>• assujettissement CSG et CRDS (après abattement de 3%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non imposable si versement dans un plan d'épargne</li> </ul>
<b>PEE PEI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abondement de l'entreprise exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300% des versements du salarié et de 2745€ (4 941€ en cas de majoration)</li> <li>• assujettissement de l'abondement à la CSG et à la CRDS (après abattement de 3%)</li> <li>• assujettissement des revenus et plus-values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement), au prélèvement social de 2,3% et à la taxe destinée au financement du RSA (1,1 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abondement non imposable dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 2745 euros (4 941 euros en cas d'abondement majoré)</li> </ul>
<b>PERCO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abondement de l'entreprise exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 5 489€</li> <li>• assujettissement de l'abondement à la CSG et à la CRDS (après abattement de 3%)</li> <li>• assujettissement des revenus et plus-values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3% et à la taxe destinée au financement du RSA (1,1 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abondement non imposable dans la limite de 300% des versements du salarié et de 5 489€</li> <li>• à la sortie : non imposable dans le cas d'une sortie en capital</li> </ul>

### Textes de référence

- **Intéressement** : Articles L. 3311-1 à L. 3315-5, R. 3311-1 à R. 3312-2, D. 3313-1 à D. 3314-2, R. 3314-3 et R. 3314-4 du Code du travail
- **Participation** Articles L. 3321-1 à L. 3326-2 et R. 3322-1 et suivants du Code du travail
- **Plans d'épargne salariale** Articles L. 3331-1 à L. 3335-1 et R. 3332-1 et suivants du Code du travail
- Circulaire interministérielle du 6 avril 2005
- Circulaire DSS/5B/DGT/RT3/2007/199 du 15 mai 2007 relative à la mise en oeuvre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.
- Circulaire DGT 2009/13 du 19 mai 2009 relative à la loi en faveur des revenus du travail.
- Décret n° 2009-845 du 8 juillet 2009 (JO du 10 ; crédit d'impôt en faveur de l'intéressement)





## Le bulletin de paie

**Au moment du versement de son salaire, un bulletin de paie doit être remis à chaque salarié. Certaines mentions figurent obligatoirement dans ce document. D'autres sont interdites.**

**Enfin, l'employeur peut choisir de simplifier le bulletin de paie.**

**Le fait de méconnaître les dispositions du Code du travail relatives au bulletin de paie est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe..**

### A savoir

Des règles particulières peuvent s'appliquer lorsque l'employeur a recours à des dispositifs de simplification administrative : titre emploi-service entreprise, (TESE), chèque emploi-service universel, chèque emploi-associatif.

### Quelles sont les mentions obligatoires ?

Apparaissent obligatoirement sur le bulletin de paie les informations concernant :

- l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...);
- le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective);
- l'URSSAF ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées ;
- la convention collective applicable.

Figurent également :

- les éléments composant la rémunération brute, à savoir le nombre d'heures de travail, la quantité d'heures payées au taux normal et celles majorées (pour heures supplémentaires ou travail de nuit par exemple) en mentionnant le ou les taux appliqués, les accessoires du salaire soumis à cotisations (prime d'ancienneté, de bilan, pourboires, indemnité de précarité...);
- la nature et le volume du forfait pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- les prélèvements sociaux et fiscaux : CRDS, CSG, cotisations salariales ;
- les sommes non soumises à cotisations (remboursement de frais professionnel) ;
- le montant de la somme effectivement versée au salarié (« le net à payer ») ;
- la date du paiement du net à payer ;
- éventuellement, les dates de congés payés compris dans la période de paie et le montant de l'indemnité correspondante ;
- le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels (les dispositions du code

du travail sanctionnant l'absence d'une mention obligatoire du bulletin de paie ne sont applicables, au titre de l'absence de cette mention, qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009)..

Le bulletin de paie doit également, le cas échéant, faire apparaître sur une ligne distincte, le montant de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié, venant en déduction des retenues opérées au titre des cotisations salariales.

Autre mention obligatoire : celle relative à la conservation, par le salarié, du bulletin de paie et ce, sans limitation de durée. Cette formulation peut être libellée comme suit : « pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée ». L'employeur doit, quant à lui, conserver les bulletins pendant un délai de 5 ans à compter de leur émission.

• A défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos (faire un lien vers la fiche « Heures supplémentaires : définition et contreparties ») portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

• Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié. Ce document comporte les mentions prévues ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article D. 3171-12 du Code du travail.

### Et les mentions interdites ?

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des salariés ne doit figurer sur le bulletin de paie :

- le non-paiement des heures de grève est traduit par l'intitulé « absence non rémunérée » ;
- les heures de délégation sont incluses dans le temps de travail normal.

### Quelles sont les conditions de remise du bulletin de paie ?

Un bulletin de paie doit être remis au salarié à l'occasion de chaque versement de rémunération. A l'occasion de cette remise, l'employeur ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

La remise du bulletin de paie au salarié peut être effectuée en main propre ou par voie postale. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut également être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Des modalités spécifiques de remise du bulletin de paie s'appliquent lorsque l'employeur a recours à l'un ou l'autre des dispositifs de simplification administrative suivants : titre emploi-service entreprise (TESE) chèque emploi-service universel, chèque emploi-associatif.

## Comment simplifier le bulletin de paie ?

Il est possible de regrouper les informations relatives aux prélèvements sociaux et fiscaux en 6 grandes catégories :

- sécurité sociale et Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ;
- assurance chômage (dont AGS) ;
- retraite complémentaire obligatoire ;

- prévoyance ;
- CSG et CRDS ;
- autres charges patronales.

L'employeur peut également supprimer les lignes relatives aux cotisations patronales de sécurité sociale. Une condition demeure cependant : remettre tous les ans aux salariés (ou lors du départ du salarié concerné) un document distinct qui les récapitule.

### Exemple de bulletin de paie simplifié

Aucun texte ne fixe une forme obligatoire de bulletin de paie. Le cas exposé ci-après à titre d'illustration, est celui d'un employé avec un salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale dans une entreprise occupant 12 salariés et appliquant un horaire hebdomadaire de 35 heures. Ce bulletin simplifié ne mentionne pas les cotisations patronales.

BULLETIN DE PAIE			
Période du .... au .....			
<b>ENTREPRISE</b>		<b>SALARIE</b>	
Nom.....		Nom.....Prénom	
Adresse.....		Adresse.....	
N° Siret.....		N° Sécurité sociale .....	
Code APE .....		Emploi.....Classification	
URSSAF de N°		Convention collective	
SALAIRE BRUT			
Salaire (base 151h67)	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 10 %	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 25 %	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 50 %	.....h	à.....€	..... €
Primes			..... €
Avantages en nature		Total brut	..... €
			..... €
COTISATIONS SOCIALES (*)			
	Base	Taux (%)	Montant
Sécurité sociale			
Assurance Chômage (dont AGS)			
Assurance chômage (+ AGS)			
Retraite complémentaire (dont Agff) Arcco + Agff			
Prévoyance			
CSG non-déductible CRDS			
CSG déductible			
		Total cotisations	
Salaire net à payer		Payé le.....	
Net imposable			
<b>Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée</b>			

(\*) le cas échéant doit figurer sur le bulletin de paie, sur une ligne distincte, le montant de la réduction de cotisations sociales salariales au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Pour un exemple de bulletin de paie comportant l'accomplissement d'heures supplémentaires, on peut se reporter à la Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007.

## Contester le bulletin de paie : est-ce possible ?

L'acceptation du bulletin de paie n'empêche pas le salarié de contester la réalité du paiement de la somme indiquée ou son exactitude. Il dispose de 5 ans pour le faire devant le conseil de prud'hommes.

Le salarié doit conserver ses bulletins de paie sans limitation de durée : cette précision doit apparaître clairement sur ce document. L'employeur doit conserver les bulletins de paie pendant 5 ans éventuellement sur support informatique s'il offre des garanties de contrôle équivalentes au support papier.

### Textes de référence

- Articles L. 3243-1 à L. 3243-5, R. 3243-1 à R. 3243-6 et D. 3171-11 à D. 3171-13 du Code du travail.
- Circulaire du 30 juin 2005 relative à la simplification du bulletin de paie (JO du 7 septembre)
- Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 (JO du 31)
- Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 (JO du 13)



## Le salaire : fixation et paiement

**Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.**

### A savoir

Les procédures d'enchères électroniques inversées sont interdites en matière de fixation du salaire. Tout contrat de travail stipulant un salaire fixé à l'issue d'une telle procédure serait nul de plein droit.

### Comment est fixé le salaire de base ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime...);
- au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

- les règles relatives au SMIC ;
- les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;
- la non-discrimination (notamment syndicale).

Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisation de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels.

Salaire net et salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

### Le salaire de base peut-il être modifié ?

Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et le salarié. Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail.

Le salarié peut la refuser : un tel refus ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié.

Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

La réduction négociée du temps de travail associée à une modification du salaire constitue une modification du contrat de travail. Le refus d'une telle modification peut motiver un licenciement pour motif non économique soumis à la procédure de licenciement individuel.

### Quelles retenues sont possibles ?

Le salaire mensuel de base est diminué proportionnellement au travail non accompli en cas de suspension du contrat de travail (maladie, grève, absences diverses...), sauf convention ou accord collectif plus favorable.

Des règles particulières s'appliquent à certaines retenues opérées sur le salaire net (avances, fournitures diverses, trop perçu, saisies, cessions). Les sanctions pécuniaires sont interdites.

### Quelles sont les modalités de paiement ?

#### Le destinataire du salaire

Le salarié, majeur ou mineur émancipé.

Le salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé.

Un tiers autorisé par le salarié, c'est-à-dire muni d'une procuration, datée et signée du salarié, l'autorisant à percevoir le salaire en son nom.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Le moment du paiement

Une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine. \_ Les VRP doivent percevoir leurs commissions au moins tous les trois mois.

Le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

## Le lieu du paiement

Aucune règle du Code du travail n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé. Toutefois, il est d'usage que la paye, lorsque le salaire est payé par chèque ou qu'il peut être payé en espèces, s'effectue sur les lieux de travail.

## Le mode de paiement du salaire

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers : chèque emploi-service universel ou chèque emploi-associatif.

## Comment vérifier les sommes versées ?

Avec le salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées.

En cas de non paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de 5 ans à compter de la date de la paie contestée ; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé, par erreur, au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

Les dispositions de l'article 2254 du Code civil permettant, par accord entre les parties, d'abrégier ou d'allonger la durée de la prescription, ne sont pas applicables aux actions en paiement ou en répétition des salaires.

### Textes de référence

- Article L. 1221-4, L. 3241-1, L. 3245-1 et R. 3241-1 du Code du travail
- Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 « portant réforme de la prescription en matière civile » (JO du 18)

## Le SMIC

**Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Le SMIC assure aux salariés dont les salaires sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation.**

Le montant du SMIC horaire brut est fixé, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 à 8,82 € soit 1 337,70 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

### A savoir

Le Smic s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans les DOM et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

### À qui s'applique le SMIC ?

Doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans et d'aptitude physique normale. Bénéficient également de ce minimum les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé.

Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour :

- les apprentis et les jeunes salariés en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de la durée du contrat ;
- les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut ainsi être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans.

Sont exclus du bénéfice du SMIC les salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (certains VRP).

Le SMIC s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les départements d'Outre-mer.

### Comment vérifier que le SMIC est atteint ?

Pour apprécier si le salarié perçoit ou non le salaire horaire minimum qui correspond à une heure de travail effectif, il convient de retenir et d'exclure certains éléments.

#### Assiette de vérification du SMIC

##### Éléments inclus

- Salaire de base
- Avantages en nature
- Compensation pour réduction d'horaire
- Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...)

- Pourboires, gueltes...
- Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération
- Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées
- Primes de vacances pour le mois où elles sont versées
- Primes de polyvalence

##### Éléments exclus

- Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié
- Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
- Majorations pour heures supplémentaires
- Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit
- Primes d'ancienneté
- Primes d'assiduité
- Primes liées à la situation géographique (insularité, barrières, chantiers)
- Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...)
- Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats
- Primes de transport
- Participation, intéressement

### SMIC et minimum garanti : ne pas confondre

Le minimum garanti n'est pas un salaire de référence mais un élément servant à l'évaluation des avantages en nature dans certains cas, des frais professionnels, d'allocations d'aide sociale... Son montant, inférieur à celui du SMIC, est revalorisé annuellement en fonction de l'évolution des prix. Il est fixé à 3,31 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 (même montant qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2008 en raison de l'absence de hausse des prix constatée entre mai 2008 et mai 2009).

### Quelles sanctions sont applicables si le SMIC n'est pas atteint ?

L'employeur qui verse des salaires inférieurs au SMIC est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe, soit une amende de 1 500 € pour chaque salarié rémunéré dans les conditions illégales.

La récidive dans le délai d'un an est également pénalisée.

## Comment le SMIC est-il revalorisé ?

Conformément aux principes fixés par le Code du travail, le SMIC est revalorisé :

- chaque 1<sup>er</sup> juillet (voir précisions ci-dessous), en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) (avec possibilité, pour les pouvoirs publics, de décider d'une revalorisation supplémentaire) ;
- et lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur (ce qui avait justifié l'augmentation du SMIC intervenue au 1<sup>er</sup> mai 2008).

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, le SMIC horaire brut s'élève à 8,82 €, soit 1 337,70 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

En application de la loi du 3 décembre 2008 citée en référence :

- un groupe d'experts (dont la composition et les modalités de fonctionnement ont été précisées par le décret du 19 mai 2009 cité en référence) se prononce désormais, chaque année, sur l'évolution du SMIC ; le rapport qu'il établit à cette occasion est adressé à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Gouvernement et sera rendu public. C'est après avoir pris connaissance de ce rapport, que la CNNC donne un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du SMIC ; pour la revalorisation intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2009, le rapport du groupe d'experts peut être consulté sur le site du ministère du Travail ;
- la revalorisation annuelle du SMIC interviendra le 1<sup>er</sup> janvier (et non plus le 1<sup>er</sup> juillet), ce changement devant offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales. Cette disposition entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; la date d'effet de la fixation du SMIC pour l'année 2009 a donc été maintenue au 1<sup>er</sup> juillet. Les autres modalités de revalorisation du SMIC sont inchangées.

## Textes de référence

- Articles 3251-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 à R. 3252-49 du Code du travail
- Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (JO du 4 déc.)
- Décret n° 2009-552 du 19 mai 2009 « relatif au groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance ... » (JO du 20 mai).
- Décret n° 2009-800 du 24 juin 2009 (JO du 26) (relèvement du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009).



## La rémunération du salarié en contrat à durée déterminée

**En matière de rémunération, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée (hors contrat de type particulier, tel que, par exemple, le contrat d'apprentissage), ont les mêmes droits que les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI). Le non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés en CDD et salariés en CDI est sanctionné pénalement.**

### A savoir

À conditions identiques, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents : tickets restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie ou de chômage-intempéries, prestations offertes par le comité d'entreprise...

### Qu'entend-on par rémunération ?

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.

La définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur.

Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires du salaire doivent être précisés dans le contrat de travail. Elle doit être au moins égale à ce que percevrait un salarié permanent, embauché sur le même poste, après période d'essai, y compris pour les contrats de remplacement.

### Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Elle est due quelle que soit la durée du contrat, dès lors que les congés n'ont pu être pris avant la fin du contrat.

Versée au terme du contrat, l'indemnité compensatrice est au moins égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant toute la durée du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés d'une durée dépassant les droits acquis par le salarié sous CDD, celui-ci est susceptible d'être indemnisé au titre du chômage partiel. Sinon, et lorsque son contrat ne prévoit rien sur ce point, le salarié doit être payé pour ces jours de repos forcé.

### Le salarié a-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Oui, dans certains cas. Cette indemnité, destinée à compenser la précarité de l'emploi, est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Toutefois, un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit tout en organisant un accès privilégié à la formation

professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...).

Imposable et soumise aux charges sociales, l'indemnité est versée avec la dernière paie et mentionnée sur le bulletin de paie.

Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Elle est due dans tous les cas sauf :

- travaux saisonniers y compris le contrat vendanges ;
- dans certains secteurs d'activité pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD ;
- contrats conclus avec des jeunes ou des étudiants pendant les vacances scolaires ;
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, contrat d'insertion-revenu minimum d'activité, contrat initiative-emploi...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ; des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ;
- conclusion d'un CDI à l'issue du CDD ou refus, par le salarié, du CDI proposé par l'employeur, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente ;
- rupture anticipée du contrat due à une faute grave du salarié ou à un cas de force majeure ;
- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.

### Quelle est l'indemnisation des jours fériés et des ponts ?

Le salarié sous contrat à durée déterminée doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient, sauf si le paiement de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ne remplit pas.

### Le salarié peut-il bénéficier d'autres avantages ?

À conditions identiques, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents : tickets restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie ou de chômage-intempéries, prestations offertes par le comité d'entreprise...

#### Textes de référence

- Articles L. 1242-15 L. 1242-16, L. 1243-8 à L. 1243-10 du Code du travail



## La rémunération de l'intérimaire

**Par application du principe « à travail égal, salaire égal », la rémunération du travailleur temporaire ne peut être inférieure à celle que perçoit chez l'utilisateur, après période d'essai, un salarié de même qualification occupant le même poste de travail. En fin de contrat, l'intérimaire perçoit :**

- une indemnité de congés payés ;
- une indemnité de fin de mission. L'entreprise de travail temporaire doit remettre un bulletin de paie à l'intérimaire.

### A savoir

L'employeur qui ne respecte pas le principe d'égalité de rémunération entre les intérimaires et les salariés de l'entreprise utilisatrice peut être sanctionné pénalement.

### Qu'entend-on par rémunération ?

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Cette définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur dans l'entreprise. Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires de salaire doivent être précisés sur le contrat de mission.

### Quelle est l'indemnité de congés payés ?

Elle est due quelle que soit la durée de la mission. Au moins égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la mission, y compris l'indemnité de fin de contrat, l'indemnité est versée à l'issue de la mission. Les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'un an) ou du fait d'un rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (à condition que le point de départ de cette période se situe au cours d'une mission), sont assimilées à une mission pour l'appréciation du droit à congés payés.

### Le salarié a-t-il droit à une indemnité de fin de mission ?

Oui, cette indemnité destinée à compenser la précarité de l'emploi est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Elle doit être versée à l'issue de chaque mission et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant. Elle est imposable et soumise aux charges sociales.

L'indemnité est due dans tous les cas, sauf :

- conclusion immédiate avec l'utilisateur, d'un contrat à durée indéterminée ;
- rupture du contrat de mission à l'initiative du travailleur temporaire qui justifie d'une embauche en CDI ;

- rupture du contrat pour faute grave de l'intérimaire ou force majeure ;
- contrat de mission-formation ;
- contrat saisonnier ou d'usage.

### Les jours non travaillés sont-ils indemnisés ?

Dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice, le travailleur intérimaire a droit :

- au paiement des jours fériés compris dans une mission, et indépendamment de son ancienneté ;
- à des ponts rémunérés s'ils sont non récupérables, à moins que la récupération soit possible pendant le contrat de mission ;
- à l'indemnisation du chômage-intempéries dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

### Le salarié peut-il bénéficier d'autres avantages ?

Les salariés sous contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment en matière de restauration, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

#### Textes de référence

- Articles 1251-18 à L. 1251-20 du Code du travail



## La prise en charge des frais de transport par l'employeur

**Dans les conditions et limites mentionnées dans la présente fiche, l'employeur doit prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ces déplacements doivent être accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.**

Les employeurs peuvent également prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour ce même trajet « domicile / lieu de travail ». Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale, mais des exonérations sociales et fiscales sont prévues pour inciter les employeurs à instaurer une telle prise en charge.

Les dispositions présentées ici s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Pour plus de précisions sur ce dispositif, on pourra se reporter à la circulaire du 28 janvier 2009 citée en référence.

### A savoir

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail relatifs à la prise en charge des frais de transport est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

### Quelles sont les conditions de prise en charge des frais de transport collectif ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

#### Les salariés bénéficiaires

Pour bénéficier de la prise en charge de leurs frais de transport, les salariés doivent remplir les deux conditions suivantes :

- utiliser des transports en commun ou un service public de locations de vélos (du type « Vélip' » à Paris) pour aller de leur résidence habituelle à leur lieu de travail ;
- acheter, pour payer ces transports ou services, des titres d'abonnement figurant dans l'une ou l'autre des catégories mentionnées ci-dessous.

L'employeur peut toutefois refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge de 50 % visée ci-dessous.

#### Les titres d'abonnement ouvrant droit à la prise en charge

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

- 1° Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- 2° Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 précitée ;
- 3° Les abonnements à un service public de location de vélos.

#### Le montant de la prise en charge et les trajets couverts

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2<sup>e</sup> classe.

Cette prise en charge s'applique au(x) titre(s) de transport permettant au salarié concerné d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé par le salarié correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet, c'est-à-dire le trajet le plus court en temps.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

#### Les modalités de prise en charge

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. Un accord collectif de travail peut toutefois prévoir d'autres modalités de preuve (voir ci-dessous) et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés ci-dessus.

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ... qui les a émis ou délivrés, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos.

- Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

- Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire mentionnée à l'article L. 1251-45 du Code du travail, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels (voir ci-dessous) doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie.

## La situation des salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures) ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Lorsqu'il est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini ci-dessus, le salarié à temps partiel bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

### Exemple

Dans une entreprise qui applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée, pour un titre de transport collectif d'un montant de 90 € par mois :

- pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 17,5 heures, à  $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$  ;

- pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à :  $(90 \text{ €} \times 50 \%) \times (15/17,5) = 38,57 \text{ €}$ .

## Le régime social et fiscal de la prise en charge

L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, est exonérée d'impôt sur le revenu. Cette exonération s'applique dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50 % du coût des titres de transport).

Sur le plan social, la prise en charge légale de 50 % des frais de transports collectifs des salariés, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que la CSG et de la CRDS.

## Quelles sont les conditions de prise en charge des frais de transport personnels ?

### Les salariés bénéficiaires

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions mentionnées ci-dessous, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- 1° dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

- 2° ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle accordée au titre des frais de transport collectif (voir ci-dessus).

La prise en charge des frais de transport personnel, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est une faculté offerte à l'employeur. Mais si l'employeur prend en charge tout ou partie de ces frais, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions mentionnées ci-dessus.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Les dispositions du Code du travail relatives à la prise en charge des frais de transport personnels s'appliquent sans préjudice des dispositions des conventions et accords collectifs existants prévoyant une prise en charge des frais de transport personnels des salariés exonérée dans les conditions en vigueur au 18 décembre 2008 (date de publication de la loi du 17 décembre 2008 citée en référence).

### Les salariés exclus

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- 1° Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;

- 2° Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;

- 3° Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Les conditions de mise en oeuvre

La prise en charge des frais de carburant (ou des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques) au profit des salariés visés ci-dessus est mise en oeuvre :

- 1° soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1 du Code du travail (c'est-à-dire les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et tenues, de ce fait, à une obligation annuelle de négocier, notamment sur les salaires) ;
- 2° soit, pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

## La situation des salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

S'il est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini ci-dessus, il bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

## Le régime social et fiscal de la prise en charge

La prise en charge par l'employeur des frais de transport personnel des salariés, dans les conditions mentionnées ci-dessus ouvre droit à des avantages fiscaux et sociaux. Ainsi :

- l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de la somme de 200 € par an et par salarié ;
- dans cette même limite, les sommes ainsi versées par l'employeur sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi : cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale, CSG et CRDS, cotisations (part patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC, cotisations (part patronale et salariale) au régime d'assurance chômage (y compris AGS), taxe d'apprentissage, participation formation, etc.

## Textes de référence

- Articles L. 3261-2 à L. 3261-5 et R. 3261-1 à R. 3261-16 du Code du travail
- Article 81 du Code général des impôts
- Loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 « de financement de la sécurité sociale pour 2009 » (JO du 18)
- Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 (JO du 31)
- Circulaire DGT-DSS n°1 du 28 janvier 2009





## L'égalité professionnelle homme/femme

**L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :**

- **interdictions des discriminations en matière d'embauche,**
- **absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,**
- **obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),**
- **information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.**

**Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non respect de l'égalité homme-femme.**

### A savoir

Sur son site Internet, le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, met à la disposition des entreprises des outils d'aide à la réalisation du rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise : deux modèles de RSC (entreprises de moins de 300 salariés, entreprises de 300 salariés et plus) et un guide de réalisation.

### Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux (voir la fiche Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat).

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement.

### Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les

hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé (voir la fiche « La protection contre les discriminations »).

L'employeur peut instituer des mesures provisoires destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise, avec le soutien financier de l'Etat, au seul bénéfice des salariées, en utilisant l'un des outils mis à sa disposition : contrat pour la mixité des emplois, plan pour l'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle. Il peut également bénéficier d'un soutien financier de l'Etat pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce plan devant prévoir des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes-femmes.

### Quel est le rôle des représentants du personnel ?

#### Un rapport écrit doit leur être remis

Chaque année, le chef d'entreprise doit soumettre au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif est de permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces éléments font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur.

Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Ces indicateurs sont précisés par l'article D. 2323-12 du Code du travail auquel on se reportera.

Le rapport est éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis motivé des représentants du personnel, puis il est communiqué à l'inspecteur du travail. Ce rapport doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

La liste des indicateurs devant figurer dans le rapport annuel mentionné ci-dessus a été modifiée par le décret du 22 août 2008 cité en référence. A titre transitoire, jusqu'au 1er janvier 2009, les rapports de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise déposés à l'inspection du travail peuvent comporter une liste d'indicateurs conforme à l'article D. 2323-12 dans sa version antérieure à ce décret.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## L'obligation de négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales ; s'agissant de la négociation annuelle sur les salaires effectifs et l'objectif de suppression, avant le 31 décembre 2010, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche « La négociation collective dans l'entreprise » ainsi que dans la circulaire du 19 avril 2007 citée en référence..

**Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures a été signé dans l'entreprise.**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

## L'obligation de négocier dans les branches

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Cette négociation doit désormais également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » (JO du 24 mars 2006), la négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 19 avril 2007 citée en référence.

**Pour pouvoir être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir un certain nombre de dispositions portant sur des questions dont la liste est donnée par l'article L. 2261-22 du Code du travail. Parmi cette liste figure, depuis la loi du 23 mars 2006 précitée, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées (disposition applicable depuis le 24 mars 2007).**

## Le bilan des négociations

Un bilan des négociations conduites dans les branches et les entreprises afin de définir et programmer les mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et

les hommes avant le 31 décembre 2010 devra être établi, à mi-parcours (soit en 2008), par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 (JO du 2 déc.) définit les outils méthodologiques permettant au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle d'établir ce bilan. Celui-ci sera ainsi établi sur la base :

- du bilan des accords signés en application des articles L. 2241-9 (négociation de branche) et L. 2242-7 (négociation d'entreprise) du code du travail établi, pour les branches professionnelles, sur la base des informations collectées par la direction générale du travail (DGT) et, pour les entreprises, sur la base des informations collectées par la DARES. Ce bilan sera réalisé avec l'appui du service des droits des femmes et de l'égalité ;
- du tableau de bord réalisé sur la base des informations dont disposent les entreprises comprenant des indicateurs (dont la liste est donnée par le décret du 29 novembre 2006 précité) déclinés par sexe, par catégorie professionnelle et par catégorie d'emploi au sens des classifications professionnelles en distinguant les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de stage.

**Au vu du bilan effectué par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement des négociations prévues à l'article L. 2242-7 du code du travail.**

## Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?

L'employeur a l'obligation d'afficher :

- le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Ces articles définissent les discriminations prohibées et précisent les peines applicables.
- les coordonnées du service d'accueil téléphonique mis en place par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) (08 1000 5000). Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 du Code du travail (égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) doit également être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

## Quels sont les recours et sanctions ?

### Les recours et sanctions civiles

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination. Sanctions encourues par l'employeur :

- annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération),
- versement de dommages-intérêts.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 € (sur ce point, voir la fiche « L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »),
- ordonner le versement de dommages-intérêts.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation).

## Textes de référence

- Articles L. 1141-1 à L. 1146-3, R. 1142-1, R. 1143-1, D. 1143-2 à D. 1145-19, L. 2323-57 et D. 2323-12 du Code du travail.
- Décret n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 (JO du 19)
- Code pénal : article 225-2 (sanctions)
- Décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 « relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » (JO du 2 déc.)
- Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (JO du 28)
- Décret n° 2008-838 du 22 août 2008 (JO du 26)



## La protection contre les discriminations

**Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...). A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.**

### A savoir

Le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs aux discriminations prohibées et aux sanctions encourues est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

### Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Comme le précise la loi du 27 mai 2008 citée en référence :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;

- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

### Quelles sont les personnes protégées ?

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail. Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. En outre, aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée.

### Quels sont les motifs de discriminations interdits ?

Opérer une distinction entre les salariés sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles

du salarié constitue une discrimination prohibée par la loi. Sont particulièrement visées les discriminations fondées sur :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille ou la grossesse,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- l'état de santé ou le handicap.

L'exercice normal du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des sanctions ou à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Aucun de ces motifs ne peut donc être invoqué pour :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,

- sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte, telle que définie par la loi du 27 mai 2008 citée en référence) contre un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. La rémunération s'entend du salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Aucun de ces motifs ne peut non plus être avancé pour empêcher un salarié d'adhérer librement au syndicat professionnel de son choix. Est également interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle.

Toute discrimination directe ou indirecte (telle que définie ci-dessus) est également interdite en raison de la maternité, y compris du congé de maternité, ce principe ne faisant toutefois pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs.

Les mêmes dispositions protectrices s'appliquent aux personnes qui seraient écartées d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou aux salariés qui seraient sanctionnés ou licenciés ou feraient l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à leur employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Pour en savoir plus sur la discrimination à l'embauche, se reporter à la fiche « Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat ».

## Quelles sont les différences de traitement admises ?

Les dispositions visées ci-dessus, relatives à l'interdiction des discriminations, ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

### L'âge

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles D. 4153-20 et suivants.

D'autres travaux sont règlementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs...).

### L'état de santé ou le handicap

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.

### Le sexe

En matière d'embauche, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe détermine l'exercice d'un emploi ou d'une activité

professionnelle, l'offre peut être expressément réservée à une femme ou à un homme.

Sur ce point, on se reportera à la fiche « Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat ».

## La protection contre le licenciement suite à une action en justice

Le licenciement est nul lorsqu'il est décidé par l'employeur en raison d'une action en justice engagée contre lui par le salarié concerné, une organisation ou une association le représentant.

Le salarié bénéficie d'un droit à réintégration et est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Le salarié peut refuser de reprendre son emploi : le conseil de prud'hommes lui accorde une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en plus de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale.

## Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

### Recours pénal

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés (par le Tribunal correctionnel).

### Recours civil

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes.

L'objectif du recours : faire annuler la mesure ou la décision fondée sur un motif discriminatoire et demander réparation du préjudice subi. Il appartient à la personne faisant l'objet d'une discrimination de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles, en cas de besoin.

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée.

## Qui peut intervenir en cas de discrimination ?

### L'inspecteur du travail

Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permet-

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

tre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du Code du travail ou du Code pénal prohibant les discriminations.

## Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification.

L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

## Les associations de lutte contre les discriminations

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations oeuvrant dans le domaine du handicap.

L'association doit pouvoir justifier d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci est libre d'intervenir à l'instance engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

## Les délégués du personnel

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte. En cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation.

Si l'employeur ne réagit pas à cette alerte, le référé prud'homal peut être saisi par la salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel.

## La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

La HALDE est une autorité indépendante compétente pour connaître et lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, interdites par la loi ou par une convention internationale à laquelle la France est partie. Elle peut être saisie par toute personne qui s'estime victime de discrimination ou se saisit d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

Les agents de la HALDE assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal admettant comme mode de preuve de l'existence d'une discrimination la pratique des vérifications à l'improviste (ou « testing »).

Un service d'accueil téléphonique (08 1000 5000) répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la HALDE. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents. L'affichage des coordonnées de ce service est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 3111-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

La HALDE intervient notamment pour aider les victimes à constituer leur dossier ; elle dispose pour cela d'un pouvoir d'investigation permettant de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place. Ces vérifications doivent en principe avoir lieu avec l'accord des personnes intéressées : toutefois, en cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la HALDE peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise ces vérifications, qui se déroulent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées.

Lorsqu'elle constate que des actes discriminatoires ont été commis dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, la HALDE peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La HALDE est tenue informée des suites apportées à sa recommandation. Dans le domaine de l'emploi, cette disposition serait, par exemple, susceptible de s'appliquer aux opérateurs privés offrant des services de placement sur le marché de travail qui n'auraient pas respecté la législation relative à la lutte contre les discriminations.

La HALDE ne dispose pas d'un pouvoir de jugement, mais si les faits portés à sa connaissance lui semblent constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle peut également être invitée, par les juridictions civiles, pénales ou administratives saisies de faits relatifs à des discriminations, à présenter ses observations, d'office ou à la demande des parties, ou demander à être entendue par ces juridictions, cette audition étant alors de droit.

Avec l'accord des personnes en cause, la HALDE peut désigner un médiateur afin de parvenir à une résolution amiable des différends portés à sa connaissance.

Elle peut également, dans les conditions précisées par l'article D. 1-1 du code de procédure pénale, proposer à l'auteur des faits constitutifs d'une discrimination prohibée, une transaction consistant notamment dans le versement d'une amende dont le montant ne peut excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Si elle est acceptée par l'auteur des faits constitutifs de discrimination, cette transaction devra, pour produire effet, être homologuée par le procureur de la République.

La personne qui saisit la HALDE doit lui faire connaître, par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte. La haute autorité enregistre sans délai les réclamations dont

elle est saisie et en informe par écrit l'auteur de la saisine. Le cas échéant, elle fait connaître à ce dernier que les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de sa compétence ou que sa réclamation apparaît manifestement infondée. Dans le cas où elle engage le traitement de la réclamation, la HALDE informe à intervalles réguliers l'auteur de la saisine des démarches accomplies. Elle veille également à l'informer, le cas échéant, de l'existence de délais de prescription des actions en matière civile ou pénale et des recours contentieux devant la juridiction administrative.

Les victimes de discrimination peuvent également saisir la HALDE par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen.

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discrimination, pourra saisir la HALDE conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination et avec son accord.

## Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,
- des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont l'amende et l'interdiction d'activité.

### Textes de référence

- Articles L. 1131-1 à L. 1134-5, L. 2313-2 et L. 8113-5 du Code du travail
- Articles L. 225-1 à L. 225-4 du Code pénal
- Article D. 1-1 du Code de procédure pénale
- Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 « relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ».
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (JO du 28 et rectificatif au JO du 8 août 2009)
- Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 « portant réforme de la prescription en matière civile » (JO du 18)



## Le contrat à durée déterminée senior (CDD senior)

**Dans leur accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des seniors... », signé le 9 mars 2006, les partenaires sociaux ont considéré que l'aménagement des dispositions relatives au contrat à durée déterminée (CDD) pouvait favoriser le retour à l'emploi des seniors et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils ont ainsi prévu le recours à un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Cette disposition conventionnelle a été transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29).**

### A savoir

La particularité du CDD « senior » tient au public visé, à la durée (renouvellement compris) du contrat et aux situations dans lesquelles il peut y être recouru. Pour le reste, le CDD senior relève des dispositions applicables à tous les autres CDD, dont les principales sont rappelées ici.

### Qui peut conclure un CDD « senior » ?

#### Du côté des employeurs

Le CDD senior peut être conclu par tous les employeurs à l'exception des professions agricoles. Ce CDD doit être conclu avec une personne remplissant les conditions visées ci-dessous, afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

#### Du côté de la personne recrutée

Le CDD « senior » s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).

### Quelle est la durée du CDD « senior » ?

Le CDD « senior » peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

### Quel est le statut du titulaire d'un CDD « senior » ?

Le salarié titulaire d'un CDD « senior », comme tout autre titulaire d'un CDD « classique », dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport,

restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches... Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté). Par ailleurs, il peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, notamment une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise, lorsque celle-ci est due). Sur ces questions, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche consacrée au contrat de travail à durée déterminée.

Le CDD senior est un contrat conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (1° de l'article L. 1242-3 du Code du travail) ce qui exclut en principe ses titulaires du bénéfice de l'indemnité de précarité versée en fin de contrat. Toutefois, l'avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2006, prévoit que les titulaires d'un CDD « senior » bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que cette indemnité de précarité. Cet avenant ayant été étendu par arrêté du 12 juillet 2006 (JO du 22), il s'applique à tous les employeurs relevant des secteurs d'activité représentés par le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération générale des petites entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA). Ainsi, en pratique, à de rares exceptions près, les salariés embauchés en CDD « senior » pourront prétendre à une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de précarité (soit en principe 10 % de la rémunération brute totale due au salarié).

### Textes de référence

- Articles L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail
- Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 (complété par un avenant du 9 mars 2006) relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi (étendu par arrêté du 12 juillet 2006, JO du 22)
- Avenant du 9 mars 2006 (relatif à l'indemnité de fin de contrat) à l'accord national interprofessionnel susvisé (étendu par arrêté du 12 juillet 2006, JO du 22)



## La retraite progressive

**La retraite progressive permet aux salariés âgés d'au moins 60 ans de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite (retraite de base et complémentaires). Depuis le 1er juillet 2006, les conditions pour bénéficier du dispositif ont été assouplies : la retraite progressive est désormais ouverte aux salariés justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse. Les droits des salariés ont été également améliorés puisque les cotisations versées pendant la période de retraite progressive seront prises en compte au moment de la liquidation définitive de la retraite.**

(NB : la retraite progressive est également ouverte, selon des modalités spécifiques, aux artisans et commerçants)

### A savoir

Les dispositions présentées ici sont applicables aux retraites progressives prenant effet postérieurement au 30 juin 2006 et antérieurement au 31 décembre 2009 (cette date limite, initialement fixée au 31 décembre 2008, a été repoussée au 31 décembre 2009 par le décret du 30 décembre 2008 cité en référence).

### En quoi consiste la retraite progressive ?

La retraite progressive s'adresse aux salariés âgés d'au moins 60 ans. Elle leur permet de travailler à temps partiel et de percevoir une fraction de leur retraite égale à :

- 30 % pour une activité professionnelle comprise entre 60 et 80 % d'un temps complet dans l'entreprise,
- 50 % pour une activité inférieure à 60% et au moins égale à 40% d'un temps complet,
- 70 % pour une durée de travail inférieure à 40 % d'un temps complet.

Ainsi, par exemple, pour une durée de travail à temps partiel de 20 heures par semaine dans une entreprise dans laquelle la durée du travail à temps complet est de 35 heures, le salarié effectue :  $20/35 \times 100 = 57,14$  % du temps complet. La fraction de pension qui lui sera versée au titre de la retraite progressive sera donc égale à 50 % du montant de la pension entière à laquelle il a droit.

La retraite progressive dure aussi longtemps que l'activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Elle est remplacée par une retraite complète, à la demande du bénéficiaire, lorsque celui-ci cesse totalement son activité.

La retraite progressive est suspendue si le salarié reprend une activité à temps complet ou exerce une autre activité à temps partiel en plus de celle ouvrant droit au versement d'une fraction de sa pension.

Pendant toute la période de travail à temps partiel, le bénéficiaire de la retraite progressive continue de cotiser et d'accumuler ainsi des droits pour sa retraite définitive. Au moment de son départ en retraite définitive, sa pension sera donc recal-

culée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant sa période de retraite progressive.

La retraite progressive s'applique également aux régimes complémentaires des cadres (AGIRC) et des non-cadres (ARRCO). Ainsi, les salariés peuvent faire liquider une retraite progressive à la fois par la Sécurité sociale et par les régimes complémentaires. La fraction de pension versée par ces régimes dépend du taux d'activité à temps partiel, dans les mêmes conditions que pour les pensions de base (30% pour une activité professionnelle comprise entre 60 et 80 % d'un temps complet, 50 % pour une activité inférieure à 60% et au moins égale à 40% d'un temps complet, 70 % pour une durée de travail inférieure à 40 % d'un temps complet).

L'activité à temps partiel permet de continuer à acquérir des points de retraite dans les régimes complémentaires. Sur les conditions et les modalités applicables, il convient de se renseigner auprès de ses régimes de retraite complémentaire.

### Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, pour bénéficier d'une retraite progressive du régime général de la Sécurité sociale, il faut :

- avoir au moins 60 ans ;
- justifier de 150 trimestres validés (trimestres d'assurance et périodes reconnues équivalentes) au titre de l'assurance vieillesse dans les régimes de base obligatoires (régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions artisanales, industrielles et commerciales, des professions libérales et des professions agricoles) ;
- exercer l'activité salariée à temps partiel conservée à titre exclusif. Celle-ci doit être inférieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise concernée. La retraite progressive est ouverte aussi bien aux salariés qui travaillent déjà à temps partiel ou à ceux qui passent à temps partiel au moment de leur demande de retraite progressive.

L'employeur n'est pas tenu d'accorder un temps partiel au salarié qui le demande. De la même façon, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de passer à temps partiel. L'accord des deux parties (employeur et salarié) est donc nécessaire pour la mise en oeuvre de la retraite progressive.

### Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'assuré qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive doit fournir à sa caisse de retraite, à l'appui de sa demande (formulée sur un imprimé réglementaire), un certain nombre de documents, dont la liste est fournie par les caisses de retraite

#### Textes de référence

- Articles L. 351-15, L. 351-16, R. 351-39, R. 351-40, R. 351-41 et D. 351-15 du Code de la Sécurité sociale.
- Décret n° 2008-1509 du 30 décembre 2008 (JO du 31)



## La surcote

**La surcote est une majoration de la pension de retraite de base dont bénéficient les assurés qui continuent de travailler après 60 ans et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein (soit 160 trimestres d'assurance pour les assurés nés avant 1949, à partir du 01/01/2009, elle augmente d'un trimestre par an pour les assurés nés à partir de 1949 ; elle sera ainsi fixée à 161 trimestres pour les assurés nés en 1949, 162 pour les assurés nés en 1950, 163 pour ceux nés en 1951 et 164 pour ceux nés en 1952 et au-delà).**

La surcote est applicable aux pensions de retraite des salariés du régime général, des salariés agricoles, des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales et des exploitants agricoles, qui ont pris effet après le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

(N.B : Il existe également une surcote pour les régimes de la fonction publique qui obéit à des règles spécifiques)

### A savoir

Des taux spécifiques sont applicables aux assurés relevant du régime des non salariés agricoles nés avant 1949 et dont la pension prend effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 (s'adresser aux caisses de la mutualité sociale agricole pour des informations supplémentaires).

### Comment est calculée la surcote ?

Le taux de surcote est fonction du nombre de trimestres cotisés après 60 ans et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein. Ce taux dépend également de la date d'effet de la pension.

Pour les pensions ayant pris effet entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2006, le taux de majoration (surcote) est de 0,75 % par trimestre cotisé après 60 ans et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein.

Pour les pensions qui prennent effet entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 mars 2009, un barème progressif est appliqué. Pour chaque trimestre de surcote accompli entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux de majoration est : de 0,75 % du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre ; de 1 % au-delà du 4<sup>e</sup> trimestre ; ou, quel que soit son rang, de 1,25 % pour chaque trimestre accompli après le 65<sup>e</sup> anniversaire de l'assuré.

Pour les pensions qui prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, il est appliqué un taux unique de 1,25 % pour chaque trimestre de surcote cotisé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009. L'instauration de ce taux de 1,25 % n'entraîne pas la suppression des trois taux de surcote de 0,75 %, 1 % et 1,25 % (voir ci-dessus) pour les trimestres de surcote acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2008. Un assuré peut donc se voir appliquer plusieurs taux de majoration selon la période où il a acquis les trimestres ouvrant droit à surcote.

### Exemples (source CNAV)

1<sup>o</sup> Un assuré âgé de 60 ans en mars 2009 désire faire liquider sa retraite personnelle le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Il totalisera alors 165 trimestres. La période de référence retenue pour calculer le taux de sa surcote s'étale du 1<sup>er</sup> juillet 2010 (1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date d'acquisition de 161 trimestres de durée d'assurance nécessai-

res à l'obtention du taux plein pour les assurés nés en 1949) au 30 juin 2011 (date d'arrêt du compte), soit 4 trimestres potentiels de surcote. Les trimestres ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré s'élèvent à 4 en 2010 et 4 en 2011. Cet assuré a donc droit à 4 trimestres de surcote. Ceux-ci étant postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux de majoration est égal à  $4 \times 1,25 \% = 5 \%$ .

2<sup>o</sup> Un assuré âgé de 60 ans en février 2008 désire faire liquider sa retraite personnelle le 1<sup>er</sup> août 2009. Il totalisera alors 167 trimestres. La période de référence retenue pour calculer le taux de sa surcote s'étale du 1<sup>er</sup> avril 2008 (1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suit le 60<sup>e</sup> anniversaire) au 30 juin 2009 (date d'arrêt du compte) soit 5 trimestres potentiels de surcote. Les trimestres ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré s'élèvent à 4 en 2008 et 3 en 2009. Cet assuré a droit à 5 trimestres de surcote. Ces trimestres ont été acquis avant et après le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les taux de majoration seront de :  $3 \times 0,75 \%$  au titre des 3 trimestres accomplis sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 décembre 2008 ; et de  $2 \times 1,25 \%$  au titre des 2 trimestres accomplis sur la période 1<sup>er</sup> janvier 2009 - 30 juin 2009. Le taux final sera donc de :  $2,25 \% + 2,50 \% = 4,75 \%$ .

Le taux de majoration obtenu est ensuite appliqué au montant de la pension de retraite de base pour déterminer le montant de la surcote. Pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, le calcul du montant de la surcote s'effectue avant application de la majoration de 10 % dont peut bénéficier l'assuré ayant eu au moins trois enfants.

### Remarque

Pour les retraites prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, la surcote n'est plus incluse dans le montant calculé de la retraite avant la comparaison avec le montant du minimum contributif (majoré ou non). Elle est désormais ajoutée au montant calculé de la retraite, augmenté du minimum contributif, éventuellement majoré au titre des périodes cotisées. Sur cette question, on se reportera aux précisions figurant dans la circulaire CNAV n° 2009/17 du 16 février 2009 citée en référence.

### Quelles sont les démarches à accomplir ?

Aucune démarche particulière n'est requise pour bénéficier de la surcote : elle est prise en compte automatiquement lors du calcul de la pension de retraite.

### Textes de référence

- Articles L. 351-1-2 et D. 351-1-4 du Code de la Sécurité sociale
- Circulaire CNAV n° 2007/5 du 16 janvier 2007
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 « de financement de la sécurité sociale pour 2009 » (JO du 18)
- Décret 2008-1509 du 30 décembre 2008 (JO du 31)
- Circulaire CNAV n° 2009/10 du 9 février 2009
- Circulaire CNAV n° 2009/17 du 16 février 2009



## Le cumul emploi-retraite

**Pour percevoir sa pension de vieillesse, un assuré doit normalement rompre tout lien professionnel avec son employeur (sur le cas particulier de la « retraite progressive », voir la fiche consacrée à cette question. Après la liquidation de sa retraite, la reprise d'une activité salariée est possible, y compris chez le dernier employeur, permettant le cumul de la retraite et des revenus tirés de cet emploi. Dans le cadre de la mobilisation nationale pour l'emploi des seniors, les conditions de cumul emploi-retraite ont été fortement assouplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'objectif étant de favoriser l'emploi des seniors, en levant les obstacles qui empêchaient les retraités qui le souhaitaient de reprendre une activité professionnelle. Par ailleurs, avant comme après le 1<sup>er</sup> janvier 2009, certaines activités spécifiques ou de faible importance bénéficient d'un régime particulier.**

### A savoir

La présente fiche ne traite que des règles applicables aux assurés relevant du régime général et du régime des salariés agricoles. Les assurés qui relèvent d'autres régimes (exploitants agricoles, professions libérales, etc.) doivent s'adresser aux organismes de retraite dont ils relèvent pour connaître les règles qui leur sont applicables (sachant que les assouplissements en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 s'appliquent à tous les régimes de base avec, parfois, certains tempéraments). Par ailleurs, des dispositions particulières s'appliquent aux retraités du régime général dont la pension a pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (renseignements auprès de l'organisme débiteur de la pension). S'agissant des retraites complémentaires, on signalera que les régimes AGIRC et ARRCO ont étendu la libéralisation du cumul emploi retraite dans les mêmes conditions que les régimes de base, également à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 (sur ce point, on peut consulter le site des régimes AGIRC/ARRCO )

### A quelles conditions est-il possible de cumuler sa pension de retraite avec un revenu d'activité ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, sous réserve que l'assuré ait, outre la condition de cessation d'activité (sur cette condition, voir précisions ci-dessous), liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle :

- à partir de l'âge de 65 ans ;
- à partir de 60 ans lorsque l'assuré justifie d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes lui permettant de prétendre à une pension au taux plein au régime général (soit, par exemple, 161 trimestres pour les assurés nés en 1949, 162 trimestres pour ceux nés en 1950).

Pour ces assurés, sont ainsi levées les deux limites principales au cumul emploi retraite en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

le délai de latence de 6 mois avant de reprendre un emploi salarié chez le dernier employeur et le plafond de cumul de ressources (ces limites restent applicables lorsque les conditions mentionnées ci-dessus ne sont pas remplies ; voir ci-dessous). Attention toutefois : du fait de l'obligation de cessation de l'activité (voir précisions en fin de fiche), une reprise d'activité chez le dernier employeur donnera lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Ces assouplissements aux règles de cumul emploi/retraite résultent de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 citée en référence ; ils sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 aux pensions qui ont déjà pris effet et à celles qui prendront effet postérieurement à cette date. Ainsi, les retraités dont la pension a pris effet avant 1<sup>er</sup> janvier 2009 et qui a été suspendue avant cette date par application de l'article L 161-22 (3<sup>e</sup> al.) du code de la Sécurité sociale (suspension de la pension pour dépassement du plafond de cumul emploi-retraite) dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 décembre 2008 précitée, sont rétablis dans leur droit au 1<sup>er</sup> janvier 2009, s'ils respectent à cette date les conditions applicables à la libéralisation du cumul emploi-retraite., telles que mentionnées ci-dessus. Le service de la pension suspendue doit donc reprendre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

En cas de reprise d'activité dans le cadre d'un cumul libéralisé, tel que mentionné ci-dessus, l'assuré doit fournir à son dernier organisme d'affiliation :

- les noms et adresses du ou des nouveaux employeurs ;
- la date de la poursuite ou de la reprise d'activité ;
- une déclaration sur l'honneur attestant qu'il a liquidé l'ensemble de ses pensions de vieillesse, et indiquant les régimes de retraite dont il a relevé.

Sur les justificatifs à fournir, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire CNAV n° 2009/25 du 13 mars 2009 citée en référence.

### Que se passe-t-il lorsque ces conditions ne sont pas respectées ?

Les assurés qui ne remplissent pas les conditions d'âge et/ou de durée d'assurance mentionnées ci-dessus restent soumis aux règles antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2009 en matière de cumul emploi retraite. Ainsi, par exemple, pour les pensions liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au régime général, au régime des salariés agricoles et au sein des régimes spéciaux, les assurés continuent à percevoir leur retraite dès lors que la somme de leurs revenus et de leurs retraites de base et complémentaires n'excède pas la moyenne mensuelle des trois derniers salaires (ou 1,6 fois le Smic si ce montant est plus favorable). Dans cette hypothèse, l'assuré ne peut reprendre une activité auprès de son dernier employeur qu'après un délai de 6 mois à compter de la date d'effet de la retraite.

#### Exemple

*Un retraité (qui, par hypothèse, ne remplit pas les conditions permettant de bénéficier des assouplissements aux règles de cumul emploi-retraite en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009) perçoit mensuellement 1 500 € de retraite (base + complémentaires). Il reprend une activité salariée qui lui procure : 1 000 € par mois.*

*Le total atteint : 2 500 € (1 500 + 1 000 €). Son dernier salaire (avant son départ à la retraite) étant de 3 000 €, il peut cumuler son nouveau salaire avec l'intégralité de sa retraite (base et complémentaire).*

Pour déterminer le montant des pensions, les Caisses de retraite de base retiennent le montant brut des pensions servies par les régimes de salariés de base et complémentaires. Pour déterminer le montant du dernier salaire, elles retiennent le revenu moyen des 3 derniers mois civils d'activité. Les salaires retenus sont les salaires soumis au prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG), c'est-à-dire 97 % du salaire brut. Si l'intéressé a exercé plusieurs activités, toutes les activités sont retenues.

L'assuré qui a exercé une activité à temps partiel peut demander la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité exercée à temps complet. Si l'intéressé a exercé plusieurs activités à temps partiel, le total des rémunérations est retenu. Ce total ne peut pas être inférieur à la rémunération correspondant à l'activité rétablie à temps complet la plus élevée.

Si le montant total des revenus du retraité (salaire tiré de la reprise d'activité et pensions de retraite de base et complémentaires) dépasse le plafond de revenus autorisé, le versement des pensions de retraites est suspendu. Le versement des pensions est également suspendu en cas de reprise d'une activité chez l'ancien employeur moins de six mois après la liquidation de la retraite.

Dans le mois suivant la date de la reprise d'activité, l'assuré doit informer par écrit sa caisse de retraite de base. Il doit ainsi lui communiquer :

- le nom et l'adresse de son employeur ou entreprise,
- la date de début de cette activité,
- le montant et la nature des revenus et les régimes d'affiliation correspondant,
- le nom et l'adresse des autres organismes de retraite de base et complémentaires qui lui servent une retraite,
- le cas échéant, lorsque la dernière activité était exercée à temps partiel et que l'assuré demande la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité exercée à temps complet, une attestation de l'employeur mentionnant la durée de travail de l'intéressé durant la période de référence et la durée de travail à temps complet applicable à l'entreprise.

Il doit également lui adresser les bulletins de salaire des trois derniers mois précédant la liquidation de sa retraite.

## Dispositions spécifiques à certaines activités

Comme le prévoit l'article L. 162-22 du Code de la Sécurité sociale, « le service d'une pension de vieillesse [...], liquidée au titre du régime général de sécurité sociale, du régime des salariés agricoles ou d'un régime spécial de retraite au sens de l'article L. 711-1 [...] est subordonné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou, pour les assurés exerçant une activité non salariée relevant du ou desdits régimes, à la cessation de cette activité. » La rupture de tout lien professionnel avec l'employeur est attestée par une déclaration sur l'honneur de cessation d'activité. Ce principe de cessation d'activité n'interdit toutefois pas à l'assuré de reprendre une activité chez son dernier employeur, une fois liquidée sa pension de retraite : les conditions applicables sont alors celles visées ci-dessus, selon que l'assuré remplit, ou non, les condi-

tions pour bénéficier des assouplissements aux règles de cumul emploi-retraite en vigueur depuis le 1er janvier 2009. Indépendamment de ces possibilités de reprise d'activité après la liquidation de sa retraite, la réglementation prévoit un certain nombre de dérogations à la condition de cessation d'activité (il n'est pas exigé de cesser ces activités pour faire liquider sa retraite) et aux limitations encore applicables aux assurés qui ne peuvent prétendre aux mesures d'assouplissements en vigueur depuis le 1er janvier 2009 (pour ces assurés, les limites de cumul et le délai de 6 mois ne sont pas applicables au titre de ces activités).

Sont notamment visées :

- les activités des professions artistiques (artistes auteurs, artistes du spectacle, artistes interprètes) et de mannequins entraînant affiliation au régime général ;
- les activités à caractère artistique, littéraire ou scientifique, exercées accessoirement avant la liquidation de la pension de retraite ;
- les activités juridictionnelles ou assimilées, des consultations données occasionnellement, des participations à des jurys de concours publics ou à des instances consultatives ou délibératives réunies en vertu d'une texte législatif ou réglementaire ;
- les activités d'hébergement en milieu rural réalisées avec des biens patrimoniaux ;
- les activités de parrainage dans les DOM en application de l'article L. 811-2 du code du travail ;
- les activités de tutorat d'un ou de plusieurs salariés par un ancien salarié de l'entreprise exerçant, après la liquidation de sa pension, cette activité, à titre exclusif, auprès du même employeur sous le régime d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée maximale et dans la limite d'un montant de cumul fixés par décret (à paraître). Ce décret détermine également les conditions d'ancienneté acquise dans l'entreprise que doit remplir l'intéressé ainsi que le délai maximum séparant son départ de l'entreprise et son retour dans celle-ci.

En outre, pour les activités accomplies par des médecins et des infirmiers en retraite dans des établissements de santé ou des établissements sociaux et médico-sociaux, le cumul est possible dans la limite d'un plafond de revenus professionnels (égal au montant du salaire maximal annuel soumis à cotisation d'assurance vieillesse du régime général, soit 33 276 euros en 2008 et 34 308 euros en 2009), la pension de retraite étant écartée à due concurrence en cas de dépassement de ce plafond. Lorsque la reprise d'activité s'effectue dans les six mois suivant la liquidation de la retraite et pour le compte de l'établissement ou du service dont relevait l'assuré au cours des six mois précédant cette liquidation, le cumul est possible dans la limite d'une durée d'activité (soit 910 heures par an, soit 260 demi-journées, selon l'unité de décompte retenue par les établissements et services concernés en matière de durée d'activité).

### Textes de référence

- Articles L. 161-22, D. 161-2-5 et D. 161-2-12 du Code de la Sécurité sociale
- Circulaire CNAVTS n° 2004-64 du 22 décembre 2004
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (JO du 18)
- Circulaire CNAV n° 2009/25 du 13 mars 2009



## Le départ et la mise à la retraite

**Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire est nulle. Cependant, l'employeur ou le salarié peut prendre l'initiative de rompre le contrat : dans le premier cas, il s'agira d'une mise à la retraite (qui peut, à la demande du salarié, être reportée jusqu'à ses 70 ans), dans le second, d'un départ à la retraite, les conséquences étant différentes, notamment en matière d'indemnisation.**

### A savoir

La mise à la retraite d'un salarié protégé (par exemple, un délégué syndical ou un délégué du personnel) nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

### Dans quel cas l'employeur peut-il décider la mise à la retraite d'un salarié ?

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans (sous réserve des dispositions mentionnées ci-dessous), âge à partir duquel il a droit automatiquement à une retraite à taux plein.

Toutefois, par dérogation, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut être admise avant 65 ans, et à partir de 60 ans :

- 1° dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2° pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et mise en oeuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 du Code du travail (préretraites pour travaux pénibles) ;
- 3° dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2005 ;
- 4° dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement au 22 août 2003 (date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 « portant réforme des retraites ») et ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

En outre, les accords conclus et étendus avant le 22 décembre 2006, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite avant 65 ans (et au plus tôt à 60 ans) dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux, cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement qui doit être motivé par une cause réelle et sérieuse étrangère à l'âge du salarié, lequel ne peut constituer un motif de licenciement.

### Mise à la retraite : quelle est la procédure à respecter ?

#### Obligation d'interroger le salarié sur ses intentions

Désormais, comme le prévoit la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 citée en référence et le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 (JO du 31), la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans est soumise à une procédure particulière et à l'absence d'opposition du salarié concerné.

Les règles suivantes sont applicables :

- trois mois avant l'anniversaire du salarié (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), l'employeur devra l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ; toutefois, par dérogation, la mise à la retraite d'office ne peut prendre effet au cours de l'année 2009 que si elle a été notifiée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ou si le salarié, interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas dans un délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité ;

- en cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65<sup>e</sup> anniversaire du salarié et au titre des quatre années suivantes, c'est-à-dire au titre des 66<sup>e</sup>, 67<sup>e</sup>, 68<sup>e</sup> et 69<sup>e</sup> anniversaires. Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, par exemple pour améliorer sa retraite, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite, sans qu'il ne puisse s'y opposer.

#### Préavis et indemnité

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit :

- accorder le préavis légal auquel il serait tenu en cas de licenciement (ou, s'il est plus favorable, le préavis de mise à la retraite prévu par la convention collective) ;

- verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal soit à celui de l'indemnité légale de licenciement, soit, si elle est plus favorable, à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective ou le contrat de travail.

Cette indemnité n'est soumise à cotisations sociales et à imposition fiscale que si elle dépasse un certain plafond ; sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Lettre Circulaire ACOSS n° 2006 - 073 du 24 mai 2006.

Tout employeur de personnel salarié ou assimilé est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève (l'Urssaf), au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente,

leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Cette déclaration indique également le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur intervenant dans les conditions des articles L. 1237-5 à L. 1237-10 (voir ci-dessus) du code du travail et le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus licenciés (quel que soit le motif) ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle mentionnée à l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de l'année civile précédant la déclaration.

L'obligation de déclaration mentionnée au premier alinéa ne s'applique qu'aux employeurs dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité ou a été mis en retraite à l'initiative de l'employeur au cours de l'année civile précédente ainsi qu'aux employeurs dont au moins un salarié âgé de 55 ans ou plus a été licencié ou a bénéficié de la rupture conventionnelle au cours de l'année civile précédente.

La déclaration doit être établie sur le formulaire Cerfa n° 13799\*01 dont le modèle est fourni par l'arrêté du 31 décembre 2008 citée en référence. Ce formulaire et sa notice explicative (Cerfa 51305#01), sont disponibles sur le site de l'Urssaf.

Le défaut de production, dans les délais prescrits, de cette déclaration entraîne une pénalité, recouvrée par l'Urssaf, d'un montant égal à 600 fois le taux horaire du SMIC, soit 5 226 €, compte tenu de la valeur du SMIC au 1er juillet 2008 à 8,71 €. Toutefois, comme le précise l'Urssaf, « les entreprises, qui effectuent leur déclaration annuelle en dématérialisée par DADS-U, sont dispensées de cette déclaration spécifique lorsque les données portant sur les préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements, sont renseignées dans la DADS. A cette fin, de nouveaux codes de motif de fin de période d'activité ont été créés. » Les dispositions visées ci-dessus entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2009, au titre des préretraites, mises à la retraite d'office, licenciements ou ruptures conventionnelles intervenus en 2008.

## Comment calculer l'indemnité légale de mise à la retraite ?

Sous réserve de l'application de dispositions plus favorables prévues par la convention collective ou par le contrat de travail, l'indemnité de mise à la retraite est calculée selon les modalités suivantes :

Il faut, tout d'abord, déterminer le salaire de référence. C'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit être retenu :

- soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc. des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite) ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant la notification ou la fin du contrat de travail, selon le calcul le plus favorable (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période).

### Exemple

*En cas de prime de fin d'année de 1 000 €, la fraction à retenir dans le calcul moyen sera de :  $(1\ 000\ € / 12) \times 3 = 250\ €$*

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzèmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

### Textes de référence

- Articles L. 1237-4, L. 1237-5 à L. 1237-10, R. 1234-2 et D. 1237-2-1 du Code du travail.
- Instruction DGI 5-F-16-06 n° 178 du 31 octobre 2006 (régime fiscal des indemnités de licenciement)
- Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 (JO du 21)
- Circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008 relative à la mise en oeuvre de l'article 16 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007
- Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19).
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 « de financement de la sécurité sociale pour 2009 » (JO du 18)
- Décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 (JO du 31)
- Arrêté du 31 décembre 2008 (JO du 13 janvier 2009)

La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » institue, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite (indemnités légales et conventionnelles) d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 25 % sur les indemnités de mise à la retraite versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008 ; il est fixé à 50 % sur celles versées à compter du 1er janvier 2009. Sur ce point, on peut se reporter à la circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008 citée en référence.

## Le salarié prend l'initiative du départ à la retraite : quelle procédure doit-il respecter ?

Le salarié peut prendre l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier de son droit à pension de vieillesse. Il doit en informer l'employeur et respecter un préavis de :

- 1 mois pour les salariés possédant une ancienneté d'au moins 6 mois ;
- 2 mois si le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans.
- ou la durée fixée par la convention collective

## Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ?

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal soit à l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus favorable, soit à l'indemnité légale qui sera égale à :

- 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

(le salaire de référence est le même que dans le cas d'une mise à la retraite par l'employeur : voir ci-dessus).

Cette indemnité, lorsque le départ volontaire à la retraite ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est assujettie aux cotisations de sécurité sociale comme un salaire.



## La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée

**Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.**

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

### A savoir

La rupture conventionnelle, dont les conditions, modalités et conséquences sont présentées ici, ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.

### En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail (voir ci-dessous), destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Sur le champ d'application de la rupture conventionnelle, on pourra se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 citée en référence.

### Quelle est la procédure ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution

représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;

- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.

La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.

### Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail (voir précisions ci-dessous).

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative (pour les salariés protégés, voir ci-dessous). Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

### Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation (voir ci-dessous) ;
- et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation. Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour se prémunir de toute difficulté, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

- Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Par application de l'article R 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

- La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

## En quoi consiste l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet) cité en référence.

Le formulaire de demande d'homologation contient en sa partie « 3 » la convention de rupture. Il est « autosuffisant » et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé. Si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être éventuellement complété par des feuillets annexes présentant soit une convention de rupture ad hoc, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est à dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés- voir précisions ci-dessous), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

**Le délai d'instruction de la demande par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) démarre le lendemain de la réception de la demande par le DDTEFP. Par application de l'article R. 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.**

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui

continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

- si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation (voir ci-dessous) ;

- si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DDTEFP.

S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure - c'est à dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période..

## Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) dont la liste est donnée par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail.

Toutefois, dans ce cas, et par dérogation aux dispositions précédemment exposées :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire réglementaire spécifique aux salariés protégés dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août), cité en référence, modifiant l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation (voir ci-dessus) ; pour de plus amples précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 citée en référence ;

- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l'autorisation qui peut être prolongé jusqu'à deux mois ; la date convenue de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence.

## Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle).

Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

**L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.**

Les avocats salariés titulaires d'un contrat de travail, doivent présenter leur demande d'homologation devant le DDTEFP compétent. Toutefois, en cas de contentieux, c'est devant le Bâtonnier que le litige doit être porté.

## Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité. Si le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5<sup>e</sup> multiplié par 7/12<sup>e</sup>.

**La rupture conventionnelle est également ouverte aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'un et l'autre cas, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.**

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dès lors qu'elle est versée à un salarié ne pouvant encore bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement. Sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009.

Par ailleurs, s'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

**Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.**

## Textes de référence

- Articles L. 1231-1, L. 1233-3, L. 1237-11 à L. 1237-16, L. 5421-1, L. 5422-1, R. 1237-3 et D. 1232-5 du Code du travail
- Article 80 duodecies du Code général des impôts
- Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008)
- Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet)
- Arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet)
- Arrêté du 28 juillet 2008 portant modification de l'arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée (JO du 6 août)
- Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée
- Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 « relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée » - 3.2 Mo
- Circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 (régime social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle)





## Les documents remis aux salariés

**À la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit l'origine (licenciement, démission...), l'employeur remet obligatoirement au salarié :**

- **un certificat de travail qui atteste de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise ;**
- **un reçu pour solde de tout compte ;**
- **une attestation pour Pôle Emploi indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à l'allocation chômage.**

### A savoir

L'employeur doit établir, à l'occasion de toute rupture du contrat de travail, un solde de tout compte, dont le salarié lui donne reçu (d'où l'expression « reçu pour solde de tout compte »). Ce document fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Ces dispositions résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26). Ce document, qui doit être établi en double exemplaire dont un est remis au salarié (art. D. 1234-7 du Code du travail), est signé par l'employeur et le salarié ; si le salarié souhaite le dénoncer, il doit le faire par lettre recommandée (art. D. 1234-8 du Code du travail).

### Quand délivrer le certificat de travail ?

L'employeur est tenu de délivrer le certificat de travail à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non. Il est tenu à la disposition du salarié dans l'entreprise.

### Quelles mentions doivent figurer dans le certificat de travail ?

Le certificat de travail mentionne obligatoirement :

- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise quels qu'aient pu être les changements d'employeur ou de forme juridique de cette entreprise ;
- la date de sortie (celle de fin du préavis, effectué ou non) ;
- la nature des emplois successivement occupés avec les périodes correspondantes.

Toute autre mention est facultative et nécessite l'accord des deux parties. Sont interdites les indications susceptibles de porter préjudice au salarié ou d'être simplement tendancieuses.

### Et l'attestation pour Pôle Emploi ?

Lors de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié l'attestation nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage (attestation Pôle emploi, du nom de la nouvelle institution issue de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC). Ce document est remis en même temps que le certificat de travail et le dernier bulletin de salaire. Et ceci, quelles que soient la nature, la durée, la forme du contrat et les modalités de sa cessation.

Pour satisfaire à cette obligation, les employeurs peuvent se procurer l'imprimé nécessaire auprès de Pôle emploi ou sur le site de Pôle emploi ou le remplir en ligne sur le site de Pôle emploi. .

L'employeur doit adresser directement à Pôle emploi (Centre de traitement - BP 80069 - 77213 Avon cedex) un exemplaire de l'attestation visée ci-dessus, en sus de l'exemplaire qu'il remet à son salarié, et ce pour toute rupture ou fin de contrat de travail. Pour les employeurs qui remplissent l'attestation en ligne (voir ci-dessus), la transmission de l'exemplaire destiné à Pôle emploi est automatique.

### Textes de référence

- Articles L. 1234-19, L. 1234-20, D. 1234-6 à D. 1234-8, R. 1234-9 à R. 1234-12 du Code du travail
- Circulaire UNEDIC n° 2006-10 du 18 mai 2006
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26)



## L'indemnité légale de licenciement

**L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :**

- **en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;**
- **comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.**

Versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée :

- à partir d'un salaire de référence ;
- en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.

L'indemnité légale ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature : indemnité de départ ou de mise à la retraite, indemnité conventionnelle de licenciement...

### A savoir

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26) a fixé à 1 an (contre 2 ans auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement ; cette disposition s'applique aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 27 juin 2008. Cette loi a également supprimé, pour le calcul de cette indemnité, la distinction précédemment opérée selon l'origine, économique ou non, du licenciement (voir précisions ci-dessous).

### Comment calculer le salaire de référence ?

Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :

- soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple) ne sont pas prises en compte.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

### Comment déterminer le montant de l'indemnité ?

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10

ans d'ancienneté. Ces dispositions figurent à l'article R. 1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; elles sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20 juillet 2008. Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.

L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.

### Exemple en cas de licenciement notifié à compter du 20 juillet 2008

- Pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité due est :

$$1\ 500\ \text{€} / 5 = 300\ \text{€}$$
$$300\ \text{€} \times 5\ \text{ans} = 1\ 500\ \text{€}$$

- Pour un même salaire de référence et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$1\ 500\ \text{€} / 5 = 300\ \text{€}$$
$$300\ \text{€} \times 12\ \text{ans} = 3\ 600\ \text{€}$$
$$(1\ 500\ \text{€} \times 2) / 15 = 200\ \text{€}$$
$$200\ \text{€} \times 2\ \text{ans} = 400\ \text{€}$$

Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de :  
 $3\ 600\ \text{€} + 400\ \text{€} = 4\ 000\ \text{€}$

### Textes de référence

- Articles L. 1223-4, L. 1234-9 à L. 1234-11, R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du travail.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26)
- Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19)



## La procédure en cas de licenciement individuel pour motif économique

**Tout employeur qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un seul salarié pour un motif économique doit respecter les règles concernant :**

- le reclassement du salarié ;
- l'ordre des licenciements ;
- la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- la notification du licenciement ;
- l'information de la DDTEFP ;
- le préavis

### A savoir

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

### L'obligation de formation et de reclassement préalable

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque :

- tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ;
- et que le reclassement du salarié sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Les offres de reclassement ainsi proposées doivent être écrites et précises. Elles doivent également être sérieuses, ce qui ne serait pas le cas, par exemple, d'une proposition de reclassement concernant des postes au sein du groupe, dans des unités de production à l'étranger, pour des salaires très inférieurs au SMIC.

### L'entretien préalable au licenciement

Avant toute décision de licenciement, l'employeur (ou son représentant) doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge qui mentionne :

- l'objet de l'entretien (c'est-à-dire le projet de licenciement) énoncé clairement et sans équivoque ;
- la lettre de convocation à l'entretien préalable doit également mentionner la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix, membre du personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié. La lettre doit préciser l'adresse des services où la liste

des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Instruction de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2006-01 du 23 janvier 2006 relative à l'appréciation de propositions de reclassement à l'étranger

Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit :

- indiquer au salarié le ou les motifs de la décision de licenciement envisagée ;
- recueillir les explications de l'intéressé.

C'est également au cours de cet entretien préalable que l'employeur doit informer le salarié du contenu et des modalités de mise en oeuvre des dispositifs spécifiques de reclassement dont il peut bénéficier : convention de reclassement personnalisé (CRP) ou se trouve en redressement ou liquidation judiciaire ; congé de reclassement si l'entreprise (ou l'établissement) compte au moins 1 000 salariés. A noter que dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry, les entreprises normalement soumises à l'obligation de proposer une CRP sont tenues de proposer au(x) salarié(s) dont elles envisagent le licenciement économique, le bénéficiaire d'un « contrat de transition professionnelle » : pour ces entreprises, cette obligation se substitue à celle de proposer une convention de reclassement personnalisé.

### La notification du licenciement

Après l'entretien et avant d'envoyer la lettre de licenciement, l'employeur doit attendre un délai minimal fixé ainsi :

- 7 jours ouvrables pour un salarié non-cadre,
- 15 jours ouvrables pour un cadre. La notification du licenciement est adressée au salarié sous forme de lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre mentionne obligatoirement :
- le motif économique à l'origine du licenciement. Si le motif n'est pas énoncé ou l'est insuffisamment, le licenciement est considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse. Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, faire valoir simplement la fermeture de l'établissement est insuffisante.
- la priorité de réembauchage dont le salarié peut bénéficier ;
- la proposition de bénéficier d'un congé de reclassement.

Lorsque, à la date prévue ci-dessus pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 14 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de convention de reclassement personnalisé (CRP) n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours précité ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- et lui précisant qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF), notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

## L'information de la DDTEFP

Dans les 8 jours qui suivent la notification du licenciement au salarié, l'employeur est tenu d'informer la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Cette information prend la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception qui précise :

- le nom, l'adresse, l'activité et l'effectif de l'entreprise ;
- les nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié licencié ;
- la date de notification du licenciement.

## Le préavis

Le préavis commence le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non. Sa durée est au moins égale à :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Des dispositions plus favorables peuvent figurer dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise. En outre, des dispositions spécifiques s'appliquent lorsque le salarié choisit de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé ou d'un congé de reclassement.

Pendant le préavis, le contrat de travail se poursuit normalement. Si le salarié est dispensé d'effectuer tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit :

- confirmer cette décision par écrit ;
- verser alors au salarié une indemnité compensatrice équivalente au salaire (y compris les augmentations, primes, gratifications...) qu'il aurait perçu pendant le préavis travaillé.

Sauf en cas de congés payés, d'accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d'adoption, l'absence du salarié ne prolonge pas le préavis.

## Textes de référence

- Articles L. 1233-11 à L. 1233-20, L. 1234-1 et D. 1233-3 du Code du travail
- Instruction de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2006-01 du 23 janvier 2006 relative à l'appréciation de propositions de reclassement à l'étranger.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26)

## La procédure de licenciement économique de 2 à 9 salariés

**La procédure de licenciement pour motif économique varie selon le nombre de salariés concernés. Le licenciement de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours impose à l'employeur le respect de règles de procédure particulière : consultation des représentants du personnel, ordre des licenciements, entretien préalable, information de la DDTEFP... L'employeur doit aussi, préalablement au licenciement, chercher à reclasser les salariés dont le licenciement est envisagé.**

### A savoir

En cas de licenciement d'un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit en outre obtenir une autorisation de l'inspection du travail.

### Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou à défaut, les délégués du personnel est consulté sur le projet de licenciement préalablement à sa mise en œuvre.

L'employeur convoque les représentants du personnel et leur remet d'abord un document écrit qui précise :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

L'employeur réunit ensuite les représentants du personnel. Ces derniers émettent un avis sur le projet de licenciement collectif et sur les mesures sociales d'accompagnement des licenciements envisagés. Cet avis est transmis à la DDTEFP par l'employeur.

Le licenciement intervenu dans une entreprise dépourvue de comité d'entreprise ou de délégué du personnel alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi est irrégulier. Les salariés peuvent dans ce cas prétendre, en plus des indemnités de licenciement et de préavis, à une indemnité spécifique au moins égale à un mois de salaire.

### Quelles sont les étapes de la procédure de licenciement ?

Une décision de licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement des intéressés en interne, dans l'entreprise ou le groupe, s'avère impossible.

### La définition de l'ordre des licenciements

Afin de déterminer les salariés susceptibles d'être licenciés, l'employeur doit tenir compte des critères prévus par la convention collective ou, au moins, par le Code du travail.

### La convocation à un entretien préalable

Le salarié est convoqué par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise l'objet de l'entretien et la possibilité, pour le salarié, d'être assisté par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, si l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement, délégués syndicaux), soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié. Dans ce dernier cas, la lettre précise également les adresses des services auprès desquels consulter la liste de ces conseillers.

La liste des conseillers du salarié est disponible auprès de la mairie, de la DDTEFP ou de l'inspection du travail.

### L'entretien

Il ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut être assisté par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié.

L'employeur explique le motif du licenciement et les critères retenus. Il doit également :

- si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, informer le salarié des conditions de mise en œuvre de ce congé de reclassement ;
- si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé, remettre au salarié, contre récépissé, le document écrit d'information sur cette convention de reclassement personnalisé (sur tous ces points, voir la Convention de reclassement personnalisé)

### La lettre de licenciement

Doivent figurer dans la lettre de licenciement :

- les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués à l'appui du licenciement. L'énoncé des motifs doit être précis : la simple référence à la conjoncture économique, à un licenciement collectif pour motif économique, à une suppression de poste ne suffit pas.

L'absence d'énonciation du motif économique précis dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motif, donc à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- la proposition du congé de reclassement si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un tel congé aux salariés licenciés pour motif économique.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- l'existence d'une priorité de réembauche d'une durée d'un an à compter de la rupture du contrat si le salarié manifeste son désir d'en user, par écrit, dans un délai d'un an à compter de la rupture du contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis).

## La notification du licenciement

L'employeur envoie la lettre de licenciement en recommandé avec avis de réception. L'envoi ne peut avoir lieu moins de 7 jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à un entretien préalable.

La date de la rupture du contrat est celle de la fin du préavis, qu'il soit ou non effectué.

Enfin, l'employeur doit informer par écrit le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) des licenciements prononcés, dans les 8 jours qui suivent l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés. Cette information doit comporter les mentions figurant à l'article D. 1233-3 du Code du travail

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit en outre obtenir une autorisation de l'inspection du travail.

## Textes de référence

- Articles L. 1233-8 à L. 1233-20 et D. 1233-3 du Code du travail.
- Convention du 27 avril 2005 « relative à la convention de reclassement personnalisé », agréée par arrêté du 24 mai 2005 (JO du 31 mai)
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26)



## La procédure en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus

**Lorsqu'au moins 10 licenciements sont envisagés sur une période de 30 jours, l'employeur doit suivre une procédure impliquant :**

- **la consultation des représentants du personnel ; l'information et la prise en compte des suggestions de l'Administration ;**
- **l'élaboration, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'un plan de sauvegarde de l'emploi.**

### A savoir

Des sanctions sont prévues à l'encontre de l'employeur en cas d'irrégularités dans la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'Administration.

### Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Lorsque l'entreprise est pourvue de représentants du personnel, l'employeur est tenu de les informer et de les consulter sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs et sur le projet de licenciement économique.

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche (accords dits de « méthode ») peuvent définir : des modalités particulières d'information et de consultation du comité d'entreprise ; les conditions dans lesquelles le plan de sauvegarde de l'emploi peut faire l'objet d'un accord collectif.

### Dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur informe les délégués du personnel sur le projet de licenciement et notamment sur :

- le ou les motifs économiques de licenciement ;
- le nombre de salariés de l'établissement ;
- le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères pour établir l'ordre des licenciements ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements.

Cette information précède les deux réunions que l'employeur doit organiser, à 14 jours d'intervalle au plus, avec les délégués du personnel. Ceux-ci émettent un avis sur le projet de licenciement collectif et sur les mesures sociales d'accompagnement des licenciements envisagés.

### Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le comité d'entreprise est consulté, au cours de deux réunions, sur les licenciements projetés et sur le plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur doit établir et mettre en oeuvre. Le délai entre les deux réunions varie selon l'importance des licenciements :

- de 10 à 99 licenciements : 14 jours ;
- de 100 à 249 licenciements : 21 jours ;
- 250 licenciements et plus : 28 jours.

Lors de ces réunions, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé notamment sur :

- le ou les motifs économiques de licenciement ;
- le nombre de salariés de l'établissement ;
- le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères pour établir l'ordre des licenciements ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements.

Les consultations sur le projet économique et sur le plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être menées concomitamment sous réserves de délais plus favorables.

Le nombre des réunions est porté à 3 si le comité d'entreprise décide de faire appel à un expert-comptable pour l'aider à analyser la situation de l'entreprise. La première réunion est alors consacrée à la désignation de cet expert-comptable. Les délais entre la deuxième et la troisième réunion sont ceux indiqués ci-dessus.

Lorsque le licenciement pour motif économique est soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, l'employeur doit remettre aux salariés concernés par le projet de licenciement économique, contre récépissé, le document d'information sur la convention de reclassement personnalisé. Cette remise doit avoir lieu à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

### Que se passe-t-il en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel ?

Les salariés dont le licenciement est envisagé sont convoqués à un entretien préalable.

Le licenciement intervenu dans une entreprise dépourvue de comité d'entreprise ou de délégué du personnel alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi est irrégulier. Les salariés peuvent dans ce cas prétendre en plus des indemnités de licenciement et de préavis à une indemnité spécifique au moins égale à un mois de salaire.

En l'absence de représentants du personnel, le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoirement affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'administration en même temps que les informations sur le projet de licenciement.

### La convocation à l'entretien préalable

Chaque salarié est convoqué par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise l'objet de l'entretien et la possibilité, pour le salarié, d'être assisté par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou par un conseiller extérieur.

La liste des conseillers du salarié est disponible auprès de la mairie, de la direction départementale du travail, de l'emploi

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou de l'inspection du travail

## L'entretien

L'entretien a lieu, au plus tôt, 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre. L'employeur explique le motif du licenciement et les critères de son choix.

Lors de cet entretien, l'employeur doit également :

- si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, informer le salarié des conditions de mise en œuvre de ce congé de reclassement ;
- si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé, remettre au salarié, contre récépissé, le document écrit d'information sur cette convention de reclassement personnalisé (sur tous ces points, voir « Convention de reclassement personnalisé, congé de reclassement et autres mesures »).

## La lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit mentionner :

- de façon précise, les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués à l'appui du licenciement : l'énoncé des motifs doit être précis. La simple référence à la conjoncture économique, à un licenciement collectif pour motif économique, à une suppression de poste ne suffit pas. Le défaut de mention précise du motif économique dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motif, donc à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- la proposition du congé de reclassement lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer ce congé (ce qui est le cas notamment des entreprises d'au moins 1 000 salariés).
- l'existence d'une priorité de réembauche si le salarié manifeste sa volonté d'en user, par écrit, dans un délai d'un an à compter de la rupture du contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis).

**Au(x) salarié(s) qui le demande(nt) par écrit, l'employeur communique les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.**

## La notification du licenciement

L'employeur envoie la lettre de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. Le délai qui doit s'écouler entre la notification du projet à l'Administration et la notification du licenciement au salarié varie selon le nombre des licenciements :

- de 10 à 99 licenciements : 30 jours ;
- de 100 à 249 licenciements : 45 jours ;
- à partir de 250 licenciements : 60 jours.

Ces délais s'appliquent également à la notification de licenciements dans les entreprises pourvues de comité d'entreprise ou de délégués du personnel.

**Les salariés concernés par la convention de reclassement personnalisé disposent, à compter de la remise par l'employeur du document d'information relative à cette convention, d'un délai de 14 jours pour faire connaître leur réponse à cette proposition.**

**Lorsque à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement,**

**ce délai de réflexion de 14 jours ne sera pas expiré, ce qui sera le cas pour les procédures de licenciement d'au moins 10 salariés, l'employeur devra adresser à chaque salarié concerné une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :**

- lui rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours précité,
- lui précisant, qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

## Comment intervenir l'Administration ?

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dont dépend l'entreprise ou l'établissement concerné suit, dès l'énoncé du projet de licenciement, le déroulement de la procédure. Elle peut également présenter toute proposition tendant à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par l'employeur.

L'information de l'Administration Lorsque l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elle envoie simultanément à l'Administration copie des informations destinées à ces instances.

De même, après la première réunion des représentants du personnel (au plus tôt le lendemain), la DDTEFP doit recevoir la notification du projet de licenciements. À l'issue de la deuxième réunion, les procès-verbaux des deux réunions, la liste nominative des salariés licenciés ainsi que l'état des modifications intervenues depuis sa dernière information sont transmis à l'Administration.

**Si, au cours de la première réunion, le comité d'entreprise a décidé le recours à un expert-comptable, l'employeur doit en informer la DDTEFP.**

## Les vérifications de l'Administration

L'Administration ne contrôle pas la réalité du motif économique des licenciements mais vérifie :

- le respect de la procédure de consultation des représentants du personnel ;
- la mise en œuvre de mesures d'accompagnement ;
- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Si l'Administration, qui dispose d'un délai variable selon l'importance du licenciement pour procéder aux vérifications, relève des irrégularités, elle adresse des observations à l'employeur. Celui-ci ne peut poursuivre la procédure tant qu'il n'y a pas répondu.

**La DDTEFP peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente.**

## À qui s'adresser pour contester une décision de licenciement économique ?

Seul le conseil de prud'hommes est compétent pour trancher les litiges en matière de licenciement pour motif économique. Il lui appartient, en particulier, de contrôler le caractère économique du motif invoqué pour justifier les licenciements.

Les organisations syndicales peuvent, sauf si le salarié s'y oppose, exercer en justice toute action relative au licenciement pour motif économique.

- Le comité d'entreprise, un syndicat mais également les salariés peuvent contester la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et pour ce faire, saisir le juge des référés du tribunal de grande instance ou, s'agissant d'un salarié dans le cadre d'une action individuelle, le conseil de prud'hommes.
- Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.
- Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

## Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur en cas d'irrégularité ?

L'employeur risque des sanctions civiles ou pénales en cas d'irrégularités dans la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'Administration.

En outre, des versements à l'Assédic sont prévus en cas de :

- licenciement sans cause réelle et sérieuse : remboursement jusqu'à 6 mois d'allocation chômage ;
- défaut de proposition au salarié, par un employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71 du Code du travail relatif au congé de reclassement, d'une convention de reclassement personnalisé : versement à l'institution gestionnaire du régime d'assurance chômage d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut moyen, calculé sur la base des 12 derniers mois travaillés.

Enfin les préjudices subis par les salariés ouvrent droit à différentes indemnités et notamment pour :

- licenciement sans cause réelle et sérieuse : au moins 6 mois de salaire. \_ Cette disposition n'est toutefois pas applicable au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés : pour ces salariés, l'indemnité est fixée par le juge en fonction du préjudice subi ;
- irrégularité dans la procédure d'entretien préalable (entreprise sans comité d'entreprise et sans délégué du personnel) et pour notification irrégulière des licenciements : jusqu'à un

mois de salaire au maximum pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise employant habituellement au moins 11 salariés et pour ceux pour lesquels l'employeur n'a pas respecté les dispositions relatives à l'assistance du salarié par un conseiller extérieur. Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et ceux travaillant dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés ont droit à une indemnité réparant le préjudice subi ;

- irrégularité dans la procédure en cas de licenciement effectué en l'absence de CE ou de DP alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi par l'employeur : au moins un mois de salaire brut.

### Textes de référence

- Articles L. 1233-21 à L. 1233-57, L. 1235-1 à L. 1235-17 et D. 1233-4 à D. 1233-14 du Code du travail
- Convention du 27 avril 2005 « relative à la convention de reclassement personnalisé », agréée par arrêté du 24 mai 2005 (JO du 31 mai)
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26)



## Le licenciement pour motif personnel : les causes possibles

**Contrairement au licenciement pour motif d'ordre économique, le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement (faute...), une insuffisance professionnelle... Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse.**

**A défaut, le licenciement est qualifié d'injustifié ou d'abusif.**

### A savoir

Sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques et syndicales, appartenance à une race ou une ethnie...) ou en violation d'un droit du salarié (droit de grève, droit de saisir la justice).

### Qu'est ce qu'une cause réelle et sérieuse ?

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse :

- réelle, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif,
- sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d'apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les " états de service " du salarié.

Tout licenciement peut être contesté devant le conseil de prud'hommes. Le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties (l'employeur et le salarié) après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Si le juge estime qu'il n'existe pas de cause réelle et sérieuse, il peut :

- proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis,
- si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires. Toutefois, si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l'indemnité est fixé selon le préjudice subi. Ces sommes viennent en plus des indemnités de licenciement et de préavis.

En outre, si le licenciement du salarié intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Cette disposition n'est toutefois pas applicable au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

### Qu'est ce qu'un motif personnel ?

Le licenciement pour motif personnel n'est pas nécessairement fondé sur une faute. D'autres motifs (insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail,...) peuvent être à l'origine d'un licenciement.

S'il résulte d'une faute, celle-ci peut, selon son importance (simple, grave ou lourde), dispenser l'employeur du versement de certaines indemnités. La faute grave est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Dans ce cas, aucun préavis ni indemnité de licenciement ne sont dus.

Absences non autorisées, des indiscrétions, certaines fautes professionnelles... peuvent, selon les circonstances, constituer une faute simple - mais suffisante pour justifier le licenciement - ou une faute grave.

La faute lourde a toutes les caractéristiques de la faute grave, renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (vol, détournement de fonds). Elle est privative également de l'indemnité de congés payés.

### Textes de référence

- Articles L. 1232-1, L. 1233-2, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1235-1 à L. 1235-5 et L. 1236-1 à L. 1236-6 du Code du travail.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26)



## La procédure en cas de licenciement pour motif personnel

**Tout employeur qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et suivre une procédure de licenciement précise :**

- **convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision ;**
- **rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement ;**
- **respecter un préavis.**

### A savoir

Lorsque le licenciement concerne un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

### En quoi consiste l'entretien préalable ?

Avant toute décision, l'employeur (ou son représentant) doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La convocation mentionne :

- l'objet de l'entretien (c'est-à-dire le projet de licenciement),
- la date, le lieu et l'heure de l'entretien : la date de l'entretien doit être fixée au moins 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre
- la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix (membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, conseiller du salarié).

Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

L'entretien doit permettre :

- à l'employeur, d'indiquer les motifs du licenciement envisagé,
- au salarié, d'exposer et de défendre ses arguments. Il ne s'agit pas d'une simple formalité : l'entretien doit être l'occasion d'éclaircir des faits, de trouver des solutions alternatives au licenciement.

### Quel est le contenu de la lettre de licenciement ?

Après l'entretien, l'employeur doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour envoyer - en recommandé avec avis de réception - la lettre de licenciement.

Son contenu : les motifs précis du licenciement. La nature des faits reprochés doit en effet apparaître très clairement. Sinon, le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

La seule référence à la gravité des faits reprochés, à une perte de confiance ou à une insuffisance professionnelle ne constitue pas une raison suffisamment précise.

Les raisons invoquées lient l'employeur : en cas de litige, et notamment de procédure prud'homale, il ne peut plus avancer d'autres motifs.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF), notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

### Quelles sont les règles applicables au préavis ?

Sauf faute grave ou lourde, un préavis doit être observé d'une durée au moins égale à :

- un mois, si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- deux mois, pour une ancienneté de 2 années ou plus. Le préavis débute le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non.

La convention collective peut prévoir des dispositions plus avantageuses.

Pendant le préavis, le salarié continue de :

- travailler normalement ;
- percevoir la rémunération habituelle.

Mais l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter - totalement ou partiellement - le préavis. Précisée par écrit, cette dispense :

- n'avance pas la date de rupture du contrat de travail ;
- est sans incidence sur l'indemnité compensatrice de préavis qui doit être versée.

Sauf en cas de congés payés, d'accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d'adoption, l'absence du salarié ne prolonge pas le préavis.

La durée du préavis entre dans le calcul des congés payés.

### Quelles sont les sanctions encourues ?

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indem-

nité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Sauf exception visée ci-dessous, ces dispositions ne sont toutefois pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés : dans ce cas, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié peut prétendre à une indemnité, dont le montant est fixé par le juge, destinée à réparer le préjudice que lui fait subir l'irrégularité de la procédure.

En cas de méconnaissance des dispositions relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

## Textes de référence

- Articles L 1232-2 à L. 1232-14, R. 1232-1 à R. 1232-3 et 1235-1 à L. 1235-5 du Code du travail.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26)



## Le conseiller du salarié

**Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux), le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement a la faculté de se faire assister lors de cet entretien par un conseiller du salarié. Celui-ci exerce sa mission à titre bénévole. Il est soumis au secret professionnel et plus généralement à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.**

En cas de licenciement dans ces entreprises, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé) doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié et préciser l'adresse des services ou la liste des conseillers du département est disponible.

### A savoir

Les conseillers prud'homaux en activité ne peuvent pas exercer les fonctions de conseiller du salarié.

### Qui peut être conseiller du salarié ?

Toute personne bénéficiant d'une expérience du monde de l'entreprise et des relations entre employeurs et salariés, ainsi que d'une certaine connaissance du droit social, peut devenir conseiller du salarié. En revanche, les conseillers prud'homaux en activité ne peuvent pas exercer les fonctions de conseiller du salarié.

### Où trouver un conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié figurent sur des listes préparées dans chaque département par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives. Elles sont arrêtées par le préfet du département. Ces listes sont révisées tous les 3 ans mais peuvent être complétées à tout moment. Elles peuvent être consultées :

- dans chaque section d'inspection du travail ;
- dans toutes les mairies.

### Quel est le champ d'intervention du conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié exercent leur mission dans :

- le département où est établie la liste à laquelle le conseiller appartient ;
- les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel élue ou désignée (la présence d'institution représentative du personnel est appréciée au niveau de l'entreprise et non de l'établissement).

### Comment se faire assister par un conseiller du salarié ?

Le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement choisit un conseiller du salarié sur la liste du département de son établissement. Il lui communique la date, l'heure et le lieu de son entretien. Le salarié dispose d'un délai minimum de 5 jours ouvrables pour trouver un conseiller du salarié, l'entretien préalable au licenciement ne pouvant avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre de convocation.

Le conseiller du salarié le prévient de sa participation ou de son impossibilité de se rendre à l'entretien. Dans cette seconde hypothèse, le salarié doit faire appel à un autre conseiller. Le salarié doit informer son employeur de la présence du conseiller à l'entretien. L'employeur peut demander à celui-ci la justification de sa qualité, mais il ne peut s'opposer ni à son entrée dans l'établissement, ni à l'exercice de la mission d'assistance du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement.

### De quels moyens le conseiller du salarié dispose-t-il ?

Lorsque le conseiller du salarié est lui-même salarié, il dispose :

- d'un crédit d'heure de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 11 salariés (aucun report d'un mois à l'autre n'est possible). Cette autorisation d'absence est strictement limitée au cadre de l'entretien (durée de l'entretien, temps de trajet pour s'y rendre et en revenir). Ces heures d'absence sont considérées et payées comme temps de travail par l'employeur à qui l'État rembourse le montant versé à ce titre. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur ne peut pas refuser au salarié qui a la qualité de conseiller du salarié le droit de s'absenter de l'entreprise pour exercer sa mission ;
- d'un accès privilégié à la formation dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

En outre, le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

L'exercice de la mission de conseiller du salarié ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

Le licenciement du conseiller du salarié ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Tous les conseillers du salarié ont droit :

- à une attestation individuelle de conseiller du salarié délivrée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui leur adresse également copie de l'arrêté préfectoral. Ces documents leur permettent de justifier de leur qualité auprès de l'employeur du salarié assisté ;

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- au remboursement de leurs frais de déplacement (et des frais de repas dans certains cas) ;
- à une indemnité forfaitaire annuelle de 40 €, dès lors qu'ils ont effectué au moins 4 interventions au cours de l'année civile ;
- à une protection sociale en cas d'accident de trajet survenu à l'occasion de l'exercice de leur mission

## Textes de référence

- Articles L. 1232-4, L. 1232-7 à L. 1232-14, R. 1232-1 et D. 1232-4 à D. 1232-12 du Code du travail
- Circulaire DRT n° 2000-4 du 10 avril 2000 (protection sociale en cas d'accident de trajet)

## La démission

**La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense de l'employeur.**

**Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.**

### A savoir

Certaines conventions collectives prévoient que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi.

### Comment présenter une démission ?

Le Code du travail ne prévoit aucune forme particulière pour présenter sa démission : elle peut être verbale, écrite ou résulter d'un comportement sans ambiguïté du salarié (ce qui n'est pas le cas, par exemple, de la seule absence du salarié à son poste de travail ou de l'absence de reprise du travail à l'issue des congés payés).

Toutefois, pour éviter les contestations sur l'intention même de démissionner ou sur la date de la fin du contrat de travail, le salarié a intérêt à remettre sa démission par écrit (si possible par lettre recommandée avec avis de réception). L'écrit permet également de définir le début du préavis. Certaines conventions collectives prévoient d'ailleurs que la démission doit être écrite et adressée par lettre recommandée avec avis de réception. La démission ne peut être exigée par avance, par exemple, lors de la signature du contrat de travail ou au cours de son exécution.

### L'absence prolongée du salarié est-elle une démission ?

En cas d'absence prolongée de l'entreprise, il n'est pas possible pour l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire. Il convient dans ce cas de demander à l'intéressé les raisons de son absence. S'il ne répond pas dans un délai raisonnable, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Ainsi, une salariée qui, après une observation, avait quitté son travail et n'avait pas réintégré l'entreprise les jours suivants, n'a pas été considérée par la Cour de cassation comme démissionnaire.

Le refus, par le salarié, d'accepter un changement des conditions de travail est-il une démission ?

Le refus du salarié d'accepter un changement des conditions de travail ne constitue pas une démission. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat que l'employeur peut sanctionner, au besoin, par un licenciement pour faute.

### Faut-il respecter un préavis ?

Sauf dans certaines circonstances (par exemple, démission à la suite d'une grossesse, la salariée devant toutefois alerter son employeur quinze jours avant la date effective de sa démission), le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué. Si le salarié ne l'exécute pas, son employeur peut lui en

réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes.

Toutefois le salarié peut être dispensé de préavis :

- à sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due ;
- à la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins verser l'indemnité de préavis.

Sauf cas particuliers (assistant(e)s maternel(le)s, VRP, journalistes professionnels), la loi ne fixe pas la durée du préavis et prévoit simplement qu'elle est déterminée par la convention ou l'accord collectif de travail applicable, ou par les usages pratiqués dans la localité ou la profession. Dans la majorité des situations, cette durée est effectivement fixée par les conventions (conventions de branche, d'entreprise, d'établissement), par les usages ou par le contrat de travail.

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession. Le contrat de travail peut prévoir un préavis plus court que le préavis conventionnel, mais pas plus long.

Certaines conventions prévoient que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi.

### Et les heures pour recherche d'emploi ?

La loi n'en prévoit pas. En revanche, certaines conventions collectives organisent en faveur des salariés licenciés (rarement pour ceux qui donnent leur démission) des temps d'absence - rémunérés ou non - pour rechercher un emploi pendant le préavis.

### Quelle est la situation du salarié à la fin du contrat ?

À l'issue du contrat de travail, lorsque le préavis est achevé, le salarié est libre de tout engagement vis-à-vis de son employeur. Toutefois, certaines obligations particulières peuvent encore s'appliquer : tel est le cas lorsque le contrat contient une clause de non-concurrence ou une clause de dédit-formation. Si elles ne sont pas abusives, ces clauses sont applicables. L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation destinée à lui permettre de faire valoir ses droits éventuels aux allocations d'assurance chômage (attestation « Pôle emploi », anciennement « attestation ASSEDIC »).

La démission n'ouvre pas droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime : démission pour suivre son conjoint qui occupe un nouvel emploi, en cas de non-paiement des salaires... Toutefois, en cas de démission pour un motif autre que ceux considérés par le régime d'assurance chômage comme légitime, il est possible d'obtenir une indemnisation 4 mois après la fin du contrat de travail. Il faut pour cela être en mesure de prouver une recherche active d'emploi pendant ce délai et saisir l'instance paritaire régionale qui siège auprès de chaque direction régio-

nale de Pôle emploi. Au vu des efforts fournis pour retrouver un emploi, cette instance décidera d'attribuer ou non les allocations, toutes les autres conditions étant par ailleurs remplies.

## **Le salarié peut-il « démissionner » dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ?**

Oui, mais à condition de justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une démission (ce terme étant communément réservé à la rupture par le salarié de son contrat à durée indéterminée), mais d'une rupture anticipée autorisée d'un CDD. En dehors de ce cas, à la demande du salarié, l'employeur peut donner son accord à l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une rupture anticipée d'un commun accord. Mais si elle résulte d'une faute grave de l'employeur (non-versement des salaires...), la rupture du contrat par le salarié peut être requalifiée par le conseil de prud'hommes en rupture de contrat à la charge de l'employeur.

Les titulaires de certains contrats à durée déterminée de type particulier ont la faculté de mettre un terme à leur contrat de travail pour occuper un autre emploi, suivre une formation (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative emploi) ou parce qu'ils ont obtenu le diplôme ou le titre préparé (contrat d'apprentissage, sous réserve d'informer son employeur par écrit au moins 2 mois à l'avance).

### **Textes de référence**

- Articles L. 1231-1, L. 237-1 et L. 1243-1 à L. 1243-3 du Code du travail.

## Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire

**En principe, seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement, fin de CDD, rupture conventionnelle du CDI dans le cadre fixé par le Code du travail) peuvent bénéficier des allocations chômage. La démission, départ volontaire à l'initiative du salarié, n'ouvre donc pas de droit au chômage. Toutefois à titre dérogatoire, le salarié démissionnaire peut prétendre au chômage :**

- en cas de démission considérée comme légitime par le régime d'assurance chômage,
- ou, à défaut, lors du réexamen de sa situation après 4 mois de chômage.

### A savoir

Pôle emploi peut renseigner les salariés sur les justificatifs exigés pour bénéficier d'une indemnisation au titre d'une démission considérée comme légitime.

### Quelles sont les démissions considérées comme légitimes ?

Fixés limitativement par les textes régissant l'assurance chômage, il s'agit des cas de démissions suivants :

- changement de résidence du conjoint pour occuper un nouvel emploi salarié ou non salarié ;

Le nouvel emploi correspond à celui occupé à la suite d'une mutation au sein de l'entreprise ou lors d'un changement d'employeur à l'initiative de l'intéressé ou encore, après une période de chômage.

- prochain mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) entraînant un changement du lieu de résidence (si le délai entre la démission ou la fin du contrat de travail et le mariage ou la conclusion du PACS est inférieur à 2 mois) ;
- changement de résidence des parents du salarié âgé de moins de 18 ans ou de la personne qui exerce la « puissance » parentale ;
- rupture à l'initiative du salarié, d'un contrat emploi-solidarité, d'un contrat d'insertion par l'activité, ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation. Est également réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat d'avenir (CA) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) (ou d'un contrat unique d'insertion en vigueur à compter du 1/01/2010) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail. ;

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

- la démission intervenue pour cause de non-paiement des

salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires ;

- la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;

- la démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;

- le salarié qui, postérieurement à un licenciement ou à une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours ;

- le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours ;

- lorsque le contrat de travail dit "de couple ou indivisible" (concierges d'immeubles, co-gérants de succursales...), comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur ;

- la démission du salarié motivée par l'une des circonstances visées à l'article L. 7112-5 du code du travail à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail (indemnité légale de licenciement spécifique aux journalistes). \_ Il s'agit des journalistes professionnels qui mettent fin à leur contrat de travail suite à la cession ou la cessation de la publication, ou suite à un changement notable du caractère ou de l'orientation de cette publication ;

- le salarié qui quitte son emploi pour conclure un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'un an. Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale ;

- le salarié qui a quitté son emploi, et qui n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

## Que se passe-t-il dans les autres cas ?

Le salarié dont la démission n'a pas été considérée comme légitime peut demander un réexamen de sa situation après 121 jours de chômage. A condition de remplir les autres conditions d'ouverture des droits au chômage (inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, activité antérieure suffisante, aptitude physique...), et d'apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation, l'instance paritaire régionale dont il relève (ces instances siègent auprès de chaque direction régionale de Pôle emploi) pourra décider de lui attribuer les allocations d'assurance chômage. Dans ce cas le point de départ du versement des allocations sera fixé au 122<sup>e</sup> jour suivant la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations lui avaient été refusées, et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Tous les renseignements sur ces dispositions peuvent être obtenus auprès de Pôle emploi.

### Textes de référence

- Convention du 19 février 2009 « relative à l'indemnisation du chômage » et son Règlement général annexé
- Accord d'application n° 14 du 19 février 2009 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 9 § 2 b) du Règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 (cas de démission considérés comme légitimes)
- Accord d'application n° 14 du 19 février 2009 pris pour l'application de l'article 40 du Règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 (cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce)

## La sanction disciplinaire

**Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense. Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.**

### A savoir

Une convention collective peut prévoir des dispositions spécifiques en matière de sanctions disciplinaires.

### Agissements fautifs du salarié : de quoi s'agit-il ?

L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute. Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire. Il fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions. Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et rappelle les dispositions protectrices en faveur des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ou moral.

La faute peut être légère, sérieuse, grave (si elle cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise) ou lourde (si par son comportement le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise).

### Quelles sont les caractéristiques de la sanction disciplinaire ?

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter - immédiatement ou non - la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

La sanction disciplinaire peut être :

- un blâme ;
- une mise à pied (sans salaire) ;
- une rétrogradation ;
- une mutation ;
- un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;

- un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés). Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

**Rappel** Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

### Quelles sont les sanctions interdites ?

Sont interdites :

- les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, des activités syndicales ou mutualistes, des opinions politiques, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du handicap du salarié ;
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
- les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

### Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

### Comment contester une sanction ?

Dans tous les cas (même à la suite d'un avertissement), le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure

disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée. Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

## **Existe-t-il un délai de prescription ?**

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

### **Textes de référence**

- Articles L. 1331-1 à L. 1334-1 et R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail



## Le règlement intérieur

**Obligatoirement établi dans les entreprises de 20 salariés et plus, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :**

• **l'hygiène et la sécurité ;**

• **la discipline. En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés. En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir.**

### A savoir

Un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur peut saisir le conseil de prud'hommes.

### Comment est établi le règlement intérieur ?

Les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus doivent mettre en place un règlement intérieur. Les étapes :

- rédiger le projet de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise) ;
- soumettre le projet au comité d'entreprise (ou s'il n'y en a pas, aux délégués du personnel) et, sur les questions d'hygiène et de sécurité, au CHSCT ;
- déposer le document en deux exemplaires au secrétariat-greffe des prud'hommes et l'afficher sur les lieux de travail dans un endroit accessible ;
- communiquer le texte à l'inspecteur du travail.

Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification du règlement intérieur. Le règlement entre en vigueur à la date qu'il fixe, date qui se situe au moins un mois après le dépôt au secrétariat-greffe et l'affichage du document.

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

### Quelles sont les clauses obligatoires ?

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (observation, avertissement, mise à pied...);
- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail ;

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail

Aucune autre clause n'est autorisée. Ainsi un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches...

### ... et celles interdites ?

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteintes aux droits et libertés des salariés. En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

De même, le règlement intérieur ne peut léser un salarié en raison de son sexe, de ses mœurs ou orientations sexuelles, de son âge ou de sa situation de famille, de ses origines, opinions, apparence physique...

### L'intervention de l'inspecteur du travail

A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail. Sa décision est communiquée aux représentants du personnel.

Lorsque, saisi par un salarié qui conteste une sanction, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause illégale du règlement intérieur, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel.

#### Textes de référence

- Articles L. 1311-6 à L. 1322-4 et R.1321-1 à R. 1323-1 du Code du travail



## Les limites au pouvoir de surveillance de l'employeur

**L'employeur a le droit de contrôler l'activité des salariés pendant le temps de travail s'il respecte trois règles :**

- **justifier d'un intérêt légitime pour l'entreprise à la mise en place de la surveillance ;**
- **consulter le comité d'entreprise sur le projet de mise en oeuvre d'un dispositif de contrôle des salariés ;**
- **informer les salariés, avant la mise en oeuvre de la surveillance, des modalités de celle-ci. Les informations obtenues en violation de ces règles ne constituent pas des preuves valables et ne peuvent donc justifier ni sanction, ni licenciement.**

### A savoir

Tout traitement informatisé d'informations nominatives doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CNIL, organisme qui délivre par ailleurs un certain nombre de recommandations en matière de " cybersurveillance " des salariés.

### L'existence d'un intérêt légitime

La surveillance des salariés doit être justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché. Par exemple, le contrôle par appareils de détection ou fouilles peut être mis en oeuvre, sous certaines conditions (respect de la dignité et de l'intimité de la personne), lorsque les salariés travaillent avec des métaux précieux ou des matières dangereuses.

Un délégué du personnel qui constate une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles peut exercer un droit d'alerte. L'employeur doit alors procéder sans délai, avec le délégué du personnel, à une enquête et prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser la situation. A défaut, les prud'hommes peuvent être saisis en urgence.

### L'information préalable du CE

Avant d'arrêter la décision de mettre en oeuvre des techniques durs, autocommutateurs téléphoniques... : les salariés doivent être informés, avant leur mise en oeuvre, des procédés de surveillance choisis par l'employeur. Les systèmes installés à l'insu des salariés ne peuvent pas être utilisés.

### L'information préalable des salariés

Vidéosurveillance, enregistrement, exploration de disques durs, autocommutateurs téléphoniques... : les salariés doivent être informés, avant leur mise en oeuvre, des procédés de surveillance choisis par l'employeur. Les systèmes installés à l'insu des salariés ne peuvent pas être utilisés.

### Textes de référence

- Articles L. 1121-1, L. 1221-9, L. 2313-2 et L. 2323-32 du Code du travail



## La grève

**Cesser le travail pour défendre des revendications professionnelles est un droit reconnu à tout salarié. Tant qu'il est exercé dans des conditions normales (sans violence, séquestration, dégradations de matériel, entrave à la liberté du travail des autres salariés...), le droit de grève ne peut justifier ni sanction, ni licenciement. En revanche, il est susceptible d'entraîner une diminution de salaire.**

### A savoir

L'employeur ne peut faire appel à des intérimaires ou des salariés en contrat à durée déterminée pour remplacer des grévistes. A noter par ailleurs que la « grève patronale » (le lock-out) est interdite, sauf circonstances très particulières : raisons impérieuses de sécurité, force majeure...

### Qu'est ce qu'une grève ?

La grève est un arrêt complet du travail des salariés. En revanche, travailler au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses, sans interruption véritable d'activité (« grève perlée ») ne constitue pas une grève véritable et ce peut être considéré comme une faute susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

### Des revendications professionnelles

La grève a pour objectif de défendre des revendications professionnelles portant par exemple, sur la rémunération (augmentation de salaire, rétablissement d'une prime,...), les conditions de travail (conditions de chauffage des locaux, moyens de transport), l'horaire ou la durée du travail, la situation de l'emploi (licenciements économiques...), stratégie de l'entreprise (nouvelle politique commerciale...).

### La protestation contre des décisions purement politiques (actes du gouvernement, de l'administration) n'est pas un motif légitime de grève.

Les revendications doivent être présentées à l'employeur (par les grévistes ou un syndicat) avant le déclenchement du mouvement. En revanche, une tentative de conciliation n'est pas obligatoire.

### Un mouvement collectif

La grève doit être suivie par au moins deux salariés. La cessation du travail peut être limitée à une fraction du personnel (un atelier, une catégorie de personnel,...) même minoritaire. Mais l'arrêt de travail d'un seul salarié n'est pas une grève, sauf si son action répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

### Quelles sont les conséquences sur le du salaire ?

Le salarié gréviste subit une diminution de sa rémunération exactement proportionnelle à la durée de la grève. Toutefois, la grève peut entraîner la réduction importante voire la suppression des primes liées à une condition de présence du salarié (prime d'assiduité, de rendement) : ceci est licite si toute autre absence (pour maladie, événement familial,...) entraîne les mêmes conséquences.

Un accord (ou " protocole ") de fin de grève peut prévoir le paiement de tout ou partie du salaire des grévistes.

### Textes de référence

- Articles L. 2511-1 à L. 2512-5 du Code du travail



## Le conseil de prud'hommes

**Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision. Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur. La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter, sous certaines conditions.**

### A savoir

Les conseillers prud'hommes sont élus et bénéficient d'un statut particulier. S'agissant des conseillers prud'hommes salariés, les employeurs sont notamment tenus de leur laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales, leur absence de l'entreprise, justifiée par l'exercice de leurs fonctions, ne devant entraîner aucune diminution de leur rémunération et des avantages y afférents (sur demande de l'employeur, ces sommes lui sont remboursées par l'État). Par ailleurs, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Les conseillers prud'hommes bénéficient également d'une protection contre le licenciement, dans les conditions fixées par l'article L. 2411-22 du Code du travail

### À quel conseil de prud'hommes s'adresser ?

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié. Mais quel que soit le lieu de travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie. Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre conseil sont nulles de plein droit.

### Comment se déroule une procédure ?

#### La saisine du conseil (dépôt de la demande)

La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations, par exemple 5 ans pour les salaires. Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

#### La conciliation

En règle générale, la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit.

#### Absence de comparution du demandeur

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques. Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. Dans ce cas, le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque.

La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

#### Absence de comparution du défendeur

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs spécifiques que lui reconnaît l'article R. 1454-14 du Code du travail.

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.

Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance. Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur.

Cet acte intervient, à peine de caducité de la demande constatée par le bureau de conciliation, dans les six mois de la décision de ce bureau.

Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l'employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation Assedic...) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite).

#### Absence de conciliation

En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction soient nécessaires.

# RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

## Le jugement

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement (signature) au dossier lors de l'audience de conciliation. Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire représenter en cas de motif légitime.

Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance (juge départiteur).

Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs, c'est-à-dire après expiration des délais de recours. Certains jugements sont exécutoires de plein droit (dès leur prononcé) à titre provisoire (dans la limite de 9 mois de salaires).

## Voies de recours

Jusqu'à un certain montant de la demande, fixé par décret, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort. Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel : la cour d'appel peut être saisie et revoir la décision rendue par le conseil de prud'hommes.

Pour les affaires introduites depuis le 20 septembre 2005, le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé à 4 000 €.

Pour vérifier si ce montant est atteint lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, il convient de prendre en compte isolément :

- les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés) ;
- les demandes de nature indemnitaire (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux de compétence en dernier ressort, il est possible de faire appel de la décision. Dans le cas contraire, le seul recours possible est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation, pour motif de non-conformité aux règles de droit.

## Existe-t-il une procédure d'urgence ?

Oui, il s'agit du référé prud'homal qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent. Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse.

Réintégration d'un salarié, versement de salaires, remise de documents...

## Peut-on se faire représenter ou assister à l'audience ?

Les parties sont tenues de comparaître en personne.

Elles peuvent toutefois en cas de motif légitime se faire représenter par :

- un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- un délégué permanent ou non permanent des organisations syndicales ou patronales ;
- leur conjoint ;
- un avocat (le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale, si les ressources de l'intéressé ne dépassent pas un certain montant ; sur l'aide juridictionnelle, on peut se reporter aux informations figurant sur le site Internet du Ministère de la Justice

Les parties peuvent également se faire assister ou représenter par leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un pacte civil de solidarité (PACS).

Dans tous les cas autres que le recours à l'avocat, la personne qui représente l'une des parties doit avoir reçu un pouvoir (mandat).

Les parties peuvent dans tous les cas être assistées par les personnes mentionnées ci-dessus. Un employeur peut également se faire représenter ou assister par l'un de ses salariés.

## Textes de référence

- Articles L. 1411-1 à L. 1426-1 et R. 1412-1 à R. 1463-1 du Code du travail
- Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 (JO du 17)
- Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19)



## La médecine du travail

**La médecine du travail est une médecine exclusivement préventive : elle a pour objet d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.**

Exercée au sein d'un « service de santé au travail » (anciennement « service médical du travail »), la médecine du travail est obligatoirement organisée, sur le plan matériel et financier, par les employeurs. Elle est placée sous la surveillance des représentants du personnel et le contrôle des services du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Sont à la charge de l'employeur l'ensemble des dépenses liées à la médecine du travail et notamment les examens médicaux, les examens complémentaires, le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, le temps passé par les médecins du travail à l'étude des postes de travail dans l'entreprise. La médecine du travail bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Dans l'entreprise, l'adresse et le numéro du téléphone du médecin du travail ou du service de santé au travail compétents pour l'établissement doivent être affichés, sous peine d'amende.

### A savoir

Le rôle des acteurs de la santé au travail, et notamment du médecin du travail, en cas de pandémie grippale, fait l'objet de la circulaire DGT 2009/15 du 26 juin 2009 citée en référence.

### Comment sont organisés les services de santé au travail ?

Assurés par un ou plusieurs médecins du travail, les services de santé au travail sont organisés en fonction de l'importance de l'entreprise :

- soit en service « autonome », dans le cadre de l'entreprise, ce service pouvant, en cas de pluralité d'établissements, être un service médical du travail interétablissements ou un service médical d'établissement ;
- soit en service interentreprises, au niveau de plusieurs entreprises.

### Définitions

Selon l'article D. 4622-1 du code du travail, le service d'entreprise (au sens large) peut, en cas de pluralité d'établissements, être un service d'établissement ou un service interétablissements d'entreprise.

- On parlera de service de santé au travail d'entreprise (au sens strict) lorsque l'entreprise ne compte qu'un établissement.
- On parlera de service de santé au travail d'établissement lorsque le service est propre à un établissement d'une entreprise qui compte plusieurs établissements.
- On parlera de service de santé au travail interétablissements d'entreprise lorsque le service est commun à plusieurs établissements de la même entreprise. Le service de santé au travail interétablissements d'entreprise peut réunir l'ensemble des

établissements de l'entreprise, mais il peut aussi n'être commun qu'à certains d'entre eux.

### Seuils de création des services autonomes et des services communs aux entreprises constituant une UES

#### Services de santé au travail d'entreprise et services de santé au travail d'établissement

Le seuil au-delà duquel l'établissement a le choix entre un service de santé au travail interentreprises et un service autonome est fixé à un huitième des nombres maximaux de salariés et d'examen médicaux indiqués à l'article R. 4623-10 du Code du travail, soit 412,5 salariés et 400 examens (autrement dit : à partir de 412,5 salariés ou 401 examens). Le seuil à partir duquel l'établissement a l'obligation de constituer un service de santé au travail autonome est fixé à deux tiers des nombres maximaux de salariés et d'examen médicaux indiqués à l'article R. 4623-10, soit 2200 salariés ou 2134 examens. Les établissements disposant d'un service de santé au travail autonome et dont l'effectif de salariés ou le nombre d'examen médicaux est inférieur, respectivement, à 412,5 ou à 401, ne peuvent maintenir leur service autonome, sous réserve, en cas de réduction de l'effectif, des dispositions prévues par l'article R. 4622-21 du code du travail. Le décret du 28 juillet 2004 ménage, à l'intention des établissements concernés, un délai d'un an à compter de sa publication, soit le 30 juillet 2005, pour opérer la conversion par adhésion à un service interentreprises.

#### Services de santé au travail inter-établissements d'entreprise

Un service de santé au travail inter-établissements peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise, sous réserve que l'ensemble formé par les établissements concernés présente un nombre de salariés ou d'examen médicaux qui dépasse le seuil fixé au huitième des nombres maximaux de salariés ou d'examen médicaux indiqués à l'article R. 4623-10 soit 412,5 salariés et 400 examens (autrement dit : à partir de 412,5 salariés ou 401 examens).

Dans le cas où l'entreprise a le choix entre la mise en place d'un service d'entreprise (ou d'établissement) et l'adhésion à un service interentreprises, ce choix est fait par l'employeur. Toutefois, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent s'opposer au choix de l'employeur (l'opposition doit être motivée). Celui-ci doit alors obtenir l'autorisation du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre (MIRMO), avant d'opter définitivement entre service autonome et service interentreprises.

#### Service commun aux entreprises constituant une UES

Lorsqu'une unité économique et sociale (UES) a été reconnue entre plusieurs entreprises distinctes, un service de santé au travail commun à ces entreprises peut être institué lorsque, soit, l'effectif de salariés suivis dépasse le nombre de 1650, soit, le nombre d'examen médicaux pratiqués dépasse le nombre de 1 600. La mise en place d'un tel service doit faire

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

l'objet d'un accord conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressées.

## Les services de santé au travail inter-entreprises

### Cas général

Toute entreprise dont, à la fois, le nombre de salariés ne dépasse pas 412,5 et le nombre d'exams médicaux ne dépasse pas 400 doit adhérer à un service de santé au travail inter-entreprises territorialement et professionnellement compétent.

### Service commun à des établissements travaillant sur un même site

Par dérogation aux dispositions prévoyant la mise en place d'un service d'entreprise ou d'établissement ou d'un service interétablissements dans le cadre d'une même entreprise, un service de santé au travail peut être constitué entre des établissements travaillant sur un même site et appartenant à des entreprises différentes, lorsqu'ils ont conclu un accord de coopération pour la mise en oeuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés. La création de ce service est autorisée par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle après consultation des comités d'entreprise ou d'établissement intéressés et lorsque l'effectif des salariés suivis atteint le nombre de 2200 ou le nombre d'exams médicaux pratiqués atteint le nombre de 2134.

### Services de santé au travail inter-entreprises à compétence fermée

La possibilité de création de services de santé au travail inter-entreprises à compétence fermée est possible sur autorisation du DRTEFP, lequel dispose d'un large pouvoir d'appréciation au regard des besoins en santé au travail. Cette autorisation constitue une dérogation à l'obligation, pour un service inter-entreprises, d'accepter l'adhésion de toute entreprise relevant de sa compétence.

Pour l'exercice de leurs missions (prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail), les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences de divers organismes : caisses régionales d'assurance maladie (CRAM), réseau de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

## Tableau récapitulatif des seuils de constitution de services autonomes, de services communs à des entreprises constituant une unité économique et sociale et de services de site

Types de services	Constitution possible	Constitution obligatoire
SST d'entreprise (au sens strict) SST d'établissement	A partir de 412,5 salariés ou de 401 examens	A partir de 2200 salariés ou de 2134 examens
SST interétablissements		
SST d'entreprises constituant une UES		
SST de site	A partir de 2200 salariés ou de 2134 examens	

## Service autonome et service inter-entreprises : quelles différences ?

### Le service autonome

Le service autonome est créé au niveau de l'entreprise (service de santé au travail d'entreprise) ou de l'un de ses établissements (service de santé au travail d'établissement).

Il est administré par l'employeur, sous la surveillance soit du comité d'entreprise (service de santé au travail d'entreprise), soit du comité d'établissement (service de santé au travail d'établissement).

### Le service de santé au travail inter-entreprises

Le service de santé au travail inter-entreprises est un organisme à but non lucratif (ses membres ne peuvent pas se partager les bénéfices réalisés du fait de l'activité), qui a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est structuré en un ou plusieurs secteurs géographiques et parfois professionnels. Il est administré par un président, sous la surveillance d'un comité interentreprises ou d'une commission de contrôle, où les représentants du personnel sont majoritaires.

## Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel notamment pour l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise. Pour remplir cette mission le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

## Quelle est l'action du médecin du travail sur le milieu du travail ?

Le médecin agit en vue d'améliorer globalement les conditions de travail, notamment en ce qui concerne :

- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine (aménagement des postes de travail pour limiter les efforts physiques, éviter les postures difficiles, déterminer l'éclairage correct mais aussi apprécier la charge mentale et agir sur l'organisation du travail...);
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances (physiques ou organisationnelles);

- la surveillance des conditions d'hygiène au travail et d'hygiène en général qui règnent dans l'entreprise (entretien des lieux de travail, aménagement des locaux sanitaires...);
- la surveillance de l'hygiène dans les services de restauration (prévention des contaminations par une bonne hygiène des locaux, des matériels, des denrées...);
- la promotion de la prévention (information sur les mesures de prévention et l'éducation sanitaire, prévention des lombalgies, utilisation correcte de certains équipements de protection individuelle...).

Le service de santé au travail ne peut mettre à la charge du médecin du travail à temps plein (durée légale du travail) le suivi de plus de 450 entreprises (dans les services interentreprises), de plus de 3300 salariés, ni de plus de 3200 examens médicaux effectués dans l'espace d'une année. Aucun de ces trois critères de charge ne doit être dépassé. Pour un médecin du travail à temps partiel, les seuils maximaux sont calculés au prorata de son temps de travail.

Le médecin du travail apporte son concours à l'organisation des actions de formation à la sécurité mises en place par l'employeur. Il participe à l'établissement de la liste des postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité.

Il établit des documents de travail :

- un plan annuel d'activité en milieu de travail, qui prévoit notamment les études à entreprendre, le nombre et la fréquence des visites des lieux de travail. Ce plan est transmis à l'employeur qui le soumet au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, aux délégués du personnel;
- un rapport annuel d'activité;
- une fiche d'entreprise, pour toute entreprise ou établissement qu'il a en charge, quel que soit son effectif. Cette fiche a pour but, en particulier, d'identifier les risques auxquels les salariés sont exposés. Elle est transmise à l'employeur qui la présente au CHSCT et doit la tenir à disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre. Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, cette fiche est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

## Quels examens médicaux pour les salariés ?

La surveillance médicale des salariés a pour objectif principal :

- d'apprécier, au moment de l'embauche, si le salarié, compte tenu de son état de santé physique et mental et des caractéristiques du poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter est apte à exercer les activités prévues par son contrat de travail sans danger pour sa santé ou la collectivité de travail;
- puis, périodiquement, de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé.

Exerçant une médecine préventive, le médecin du travail ne dispense pas, sauf urgence, de soins. Par ailleurs, il ne peut procéder à des vaccinations que sous certaines conditions.

Les salariés sont tenus de se soumettre à des examens médicaux :

- avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai sous réserve des situations visées à l'article R. 4624-12 du Code du travail. (Toutefois, les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 du Code du travail ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient de cet examen avant leur embauche).
- au moins tous les 24 mois, le premier de ces examens devant avoir lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche visé ci-dessus;

Les salariés doivent également bénéficier d'un examen par le médecin du travail, lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle;
- après une absence d'au moins 8 jours pour un accident du travail ou d'une absence d'au moins 21 jours à la suite d'une maladie ou à un accident non professionnel;
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé;
- après un congé de maternité.

Certains salariés bénéficient en outre d'une surveillance renforcée :

- salariés affectés à certains travaux. Ces travaux peuvent être ceux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L. 4111-6 (3°) du Code du travail. Sont également visés les travaux déterminés par arrêté ministériel (en dernier lieu, arrêté du 11 juillet 1977), JO du 24, en cours de révision). Par accords de branche étendus, les partenaires sociaux peuvent préciser les métiers et postes concernés et convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation;
- salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation;
- travailleurs handicapés, femmes enceintes, mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée, les examens périodiques devant être renouvelés au moins annuellement.

En outre, la dispense d'examen médical d'embauche prévue par l'article R. 4624-12 du Code du travail ne leur est pas applicable.

Des règles spécifiques s'appliquent également à certaines catégories de salariés : salariés intérimaires, travailleurs de nuit...

En dehors des examens obligatoires, tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande, cette dernière demande ne pouvant motiver une sanction. Le médecin du travail ne doit en aucun cas révéler les motifs de cette demande. Le médecin du travail peut constater lors des divers examens médicaux :

- l'aptitude médicale au poste de travail occupé ;
- l'inaptitude partielle au poste et préconiser, par écrit, l'aménagement ou la transformation du poste de travail ;
- l'inaptitude au poste et proposer, par écrit, la mutation du salarié à un autre poste.

Le médecin est habilité à proposer des mutations ou des transformations de poste. L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin. S'il juge ne pouvoir y donner suite, il doit en faire connaître les motifs. En cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

## Quel est le statut du médecin du travail ?

Le médecin du travail est lié à l'employeur ou au président du service de santé au travail interentreprises par un contrat de travail écrit qui en fait un salarié, mais un salarié au statut particulier. Il ne doit agir, dans le cadre de l'entreprise, que dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale. Son indépendance est garantie dans l'ensemble des missions définies par la loi.

**Il est interdit de conclure un contrat de travail temporaire pour remplacer un médecin du travail absent.**

Le médecin du travail est inscrit à l'ordre départemental des médecins et soumis au Code de déontologie médicale qui regroupe les règles de pratique de la médecine et les devoirs du médecin. Il dispose d'une totale autonomie dans le domaine médical, où il ne doit tolérer aucune intervention de l'employeur. Il est astreint au secret médical et au secret professionnel et s'assure que les documents médicaux sont protégés contre toute indiscretion (le dossier médical peut toutefois être communiqué au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre). Enfin, un certain nombre de garanties s'attachent à la nomination, au changement de secteur ou d'affectation et au licenciement d'un médecin du travail :

- la nomination d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises ou dans les services interentreprises administrés paritairement, avec l'accord du conseil d'administration. La consultation de ces instances doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. A défaut d'accord, la nomination ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail, prise après avis du MIRTMO ;

Les mêmes règles s'appliquent avant toute décision :

- dans les services d'entreprise ou d'établissement, en cas de changement de secteur d'un médecin du travail lorsqu'il est contesté par l'intéressé ou selon les cas par le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par les délégués du personnel de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge,
- dans les services interentreprises de santé au travail, en cas de changement d'affectation à un médecin du travail d'une entreprise ou d'un établissement, ainsi qu'en cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ces changements sont contestés par le médecin du travail, par l'employeur ou selon les cas, par le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par les délégués du personnel de l'en-

treprise ou de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge. À défaut d'accord des instances consultées ou le cas échéant de l'employeur, ces changements de secteur ou d'affectation ne peuvent intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail délivrée après avis du MIRTMO. Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis des instances visées ci-dessus (selon le cas : comité d'entreprise ou d'établissement, comité interentreprises ou commission de contrôle du service interentreprises, conseil d'administration).

**En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail.**

## Quels sont les moyens du médecin du travail ?

Le médecin du travail peut être assisté par un(e) infirmier(ère) recruté(e) avec son accord et dispose de locaux aménagés et équipés, selon des critères précisés par le Code du travail. Dans les services de santé au travail interentreprises, un ou une secrétaire médicale assiste le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités. Le médecin du travail bénéficie d'un libre accès aux lieux de travail. Il les visite de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel. Il est consulté sur les projets de construction ou d'aménagements nouveaux, ainsi que sur les modifications apportées aux équipements. Il peut donc formuler un avis préalable sur le choix d'une nouvelle machine, la transformation d'un atelier, l'installation d'écrans de visualisation... Il est informé de la nature, de la composition et des modalités d'emploi des produits ainsi que des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines de sa compétence (mesures de bruit, d'éclairage, rapport des services vétérinaires...). Il peut demander communication des résultats des vérifications ou des contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail (rapports de vérification des installations électriques, des appareils de levage, analyses d'atmosphère susceptibles de contenir des produits toxiques...). Il peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Il peut aussi faire procéder à des analyses ou à des mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé. Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doit prendre toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail, le tiers de son temps de travail ; ce temps comporte au moins 150 demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à plein temps. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée au prorata de son temps de travail.

### Textes de référence

- Articles L. 4321-1 à L.4624-1, R.4621-1, D. 4622-1 à D. 4622-76 et R. 4623-1 à R. 4623-25 du Code du travail
- Arrêté du 11 juillet 1977 (liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale)
- Circulaire DRT n° 03 du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail
- Circulaire DGT n° 2009/15 du 26 juin 2009 relative au rôle des acteurs de la santé au travail en cas de pandémie grippale

## Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

**Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.**

### A savoir

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

### Quel est le rôle du CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en oeuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Dans les établissements de 50 salariés et plus dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité.
- Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement

de produit ou de l'organisation du travail ;

- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - le CHSCT est notamment consulté sur :

- la sous-traitance nouvelle d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers ;
- la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation...

Dans les établissements comportant au moins une installation soumise à autorisation préfectorale, le CHSCT doit, après avoir pris connaissance, le cas échéant, des résultats de l'enquête publique, émettre un avis motivé lors de sa consultation par l'employeur sur le dossier de demande d'autorisation. Cet avis est adressé au préfet par le président du comité dans un délai de 45 jours suivant la clôture du registre de l'enquête publique.

Dans ces établissements, le comité donne également son avis sur le plan d'opération interne, ainsi que sur la teneur des informations transmises au préfet en cas de prescriptions additionnelles ou complémentaires. Ces avis sont adressés au préfet par le président du comité dans les 30 jours suivant la consultation ; en l'absence d'avis, il est passé outre dès lors que le comité a été régulièrement informé et convoqué pour cette consultation.

### Quelle composition ?

Siègent au CHSCT :

- l'employeur ou son représentant assumant la présidence ;
- la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ;

### Remarque

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition peut être élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs travailleurs.

- à titre consultatif, le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

## Remarque

Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec celui de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

## Quel fonctionnement ?

Le CHSCT est doté de la personnalité morale. Il se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité.

Dans les conditions fixées par l'article R.4524-1 et les suivants du Code du travail, un comité inter-entreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) doit être mis en place par le préfet lorsqu'un plan de prévention des risques technologiques a été prescrit en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement. Le CISST doit représenter tous les établissements comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, situés dans le périmètre de ce plan. Il a notamment pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements ; la présidence en est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant.

## Quels sont les moyens dont dispose le CHSCT ?

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité ;
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.

L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé en cas de risque grave constaté ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT peut également avoir recours :

- à l'expert intervenant auprès du comité d'entreprise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ;

- à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, soit en cas de demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée. Dans le premier cas, l'expert, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation, doit remettre son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique et le présenter en réunion du comité avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier ; dans le second cas, l'expert doit présenter son rapport au comité dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine.

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent quant à eux d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Il est majoré de 30 % dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations à haut risque industriel.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- réunions ;
- enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

Cette formation théorique et pratique a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la durée de la formation est de 5 jours. Elle est de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La formation peut être assurée :

- soit par des centres habilités au niveau national à organiser les stages de formation économique, sociale et syndicale, dont

la liste est fixée, chaque année, par arrêté ministériel (pour l'année 2009, arrêté du 3 décembre 2008 cité en référence)

- soit par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région. La liste de ces organismes est disponible dans chaque Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou auprès des services de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM).

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier (établissements dits à « hauts risques industriels »), les représentants du personnel au CHSCT, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En outre, dans les circonstances prévues par l'article L. 4523-11 du Code du travail, le CHSCT est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les articles R. 4523-5 et suivants du Code du travail. Sur les dispositions spécifiques applicables à ce type d'établissement, on pourra utilement se reporter à la circulaire DGT 2009-18 du 16 juillet 2009.

## Quelles sont les garanties pour les salariés membres du CHSCT ?

Ils bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du comité d'entreprise.

### Remarque

Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### Textes de référence

- Articles L. 4523-1 à L. 4523-17, L. 4611-1 à L. 4614-16, R. 4523-1 à R. 4523-17 et R. 4612-1 à R. 4615-21 du Code du travail
- Arrêté du 3 décembre 2008 (JO du 11)
- Circulaire DGT 2009-18 du 16 juillet 2009 relative au CHSCT d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire.





## L'interdiction de fumer dans les lieux de travail

**Dans le but de lutter contre le tabagisme passif (qui est à l'origine de plus de 5 000 décès par an), le décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006, pris en application de l'article L. 3511-7 du Code de la santé publique, fixe les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif et renforce la réglementation jusqu'alors applicable. Trois objectifs essentiels sont visés :**

- **poser le principe d'une interdiction totale de fumer dans les lieux à usage collectif et notamment sur le lieu de travail ;**
- **définir les conditions strictes de mise à disposition d'emplacements dédiés aux fumeurs ;**
- **renforcer le dispositif de sanctions applicables en cas de manquement aux obligations posées par la réglementation. Ce renforcement de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif se double d'un effort des pouvoirs publics destiné à aider les personnes qui le souhaitent à s'arrêter de fumer (remboursement des substituts nicotiques à hauteur de 50 €, développement des consultations de tabacologie, etc.) ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 29 novembre 2006 « relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif ».**

Sur la prise en charge des substituts nicotiques, on peut également consulter les informations pratiques figurant sur le site de l'Assurance maladie

### A savoir

Les dispositions présentées ici s'appliquent depuis le 1er février 2007. Compte tenu de leur activité, les débits permanents de boissons à consommer sur place, les débits de tabac, les casinos, cercles de jeux, discothèques, hôtels et restaurants, disposent d'un délai supplémentaire (soit jusqu'au 1er janvier 2008) pour appliquer la réglementation issue du décret du 15 novembre 2006 précité ; jusqu'à cette date, les articles R. 3511-1 à R. 3511-8 et l'article R. 3511-13 du code de la santé publique, en vigueur à la date de publication du décret du 15 novembre 2006, continuent à leur être applicables.

### Quels sont les lieux de travail dans lesquels s'applique l'interdiction de fumer ?

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique, notamment, dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. C'est donc la prise en compte des deux critères cumulatifs suivants qui permet de délimiter le champ d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux de travail :

- le lieu doit être affecté à un usage collectif ;
- le lieu doit être clos et couvert.

Les domiciles privés, même si un employé de maison y est occupé, ne sont pas assujettis à l'interdiction de fumer, puisqu'il s'agit de locaux à usage privatif et non à usage collectif. De même, cette interdiction ne s'applique pas aux chantiers du BTP dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts.

S'agissant précisément des lieux de travail, sont ainsi visés par l'interdiction de fumer :

- les locaux clos et couverts, affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport ou encore les locaux sanitaires et médico-sanitaires ;
- les bureaux, qu'ils soient collectifs ou individuels. S'agissant des bureaux individuels, l'interdiction s'explique par le fait qu'il convient de protéger des risques liés au tabagisme passif toutes les personnes qui pourraient être amenées à passer dans ces bureaux, ou à les occuper, même un bref moment, qu'il s'agisse d'un collègue de travail, d'un client, d'un fournisseur, des agents chargés de la maintenance, de l'entretien, de la propreté,...

Le principe d'interdiction de fumer doit faire l'objet d'une signalisation apparente. L'arrêté du 22 janvier 2007 (JO du 24) fixe le modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention. Cette signalétique est également téléchargeable sur le site <http://www.tabac.gouv.fr/>, sur lequel sont également disponibles des outils de sensibilisation à destination des entreprises (dépliants, affichettes).

### Quels sont les aménagements possibles ?

L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements réservés mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés de travail visés ci-dessus, et créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux.

La mise en place d'emplacements réservés aux fumeurs n'est en aucune façon une obligation. Il s'agit d'une simple faculté qui relève de la décision de la personne ou de l'organisme responsable des lieux.

Dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en oeuvre sont soumises à la consultation du CHSCT. En application de l'article L. 236-2-1 du code du travail, deux membres du CHSCT peuvent également être à l'origine de la discussion de la question, en provoquant une réunion extraordinaire motivée. En l'absence de CHSCT, cette consultation s'exerce auprès des délégués du personnel et du médecin du travail. Dans le cas où un tel emplacement a été créé, ces consultations seront renouvelées tous les deux ans.

Les emplacements réservés au fumeur ne peuvent, en tout état de cause, être créés dans certains types d'établissements

dont la liste est donnée par l'article R. 3511-2 du Code du travail, et notamment dans les centres de formation des apprentis (CFA) (sur ce point, on pourra se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 29 novembre 2006 « relative à l'interdiction de fumer pour les personnels et les élèves dans les établissements d'enseignement et de formation » citée en référence).

Lorsque leur création est décidée, les emplacements réservés aux fumeurs doivent impérativement répondre à un certain nombre de conditions dont le respect s'impose à l'employeur, sous peine de sanctions (voir ci-dessous). Ces emplacements doivent ainsi être des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure.

Ils doivent en outre respecter les normes suivantes :

1° être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif doit être entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;

2° être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;

3° ne pas constituer un lieu de passage ;

4° présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel ils sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 m<sup>2</sup>.

L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation mécanique doit attester, par un document écrit, que ce dispositif permet de respecter les exigences mentionnées au 1° ci-dessus. Le responsable de l'établissement est tenu de produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

Un avertissement sanitaire, conforme à un modèle fixé par l'arrêté du 22 janvier 2007 (JO du 24), doit être apposé à l'entrée des emplacements réservés aux fumeurs.

En aucun cas, les mineurs de moins de seize ans ne peuvent accéder aux emplacements réservés aux fumeurs.

## Quelles sont les obligations qui pèsent sur l'employeur ?

Une obligation de sécurité de résultat incombe à l'employeur vis-à-vis de ses salariés, en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif dans l'entreprise (Chambre sociale de la Cour de cassation, 29 juin 2005, n°03-44.412. En l'espèce, une salariée soumise au tabagisme de ses collègues, reprochait à son employeur de ne pas l'avoir protégée en considérant que les seules mesures prises par lui, suite à ses réclamations, à savoir la pose de panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau collectif qu'elle occupait et le rappel de l'interdiction de fumer en sa présence, avaient été insuffisantes et inefficaces. Cette salariée avait donc pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, en lui repro-

chant de n'avoir pas prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait ; la Cour de cassation a considéré que cette prise d'acte, qui était justifiée par les manquements de l'employeur à ses obligations, devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à dommages-intérêts au profit de la salariée.

L'employeur doit ainsi respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique ; il lui appartient donc de mettre en oeuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et de la faire respecter. Il dispose pour ce faire de son pouvoir d'organisation au sein de l'entreprise, et, au besoin, de son pouvoir disciplinaire ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant à l'annexe I de la circulaire du 24 novembre 2006 « concernant la lutte contre le tabagisme » (JO du 5 déc.) citée en référence.

En cas de manquement à ses obligations, l'employeur encourt des sanctions pénales (voir ci-dessous).

Les dispositions présentées dans cette fiche sont issues, pour l'essentiel, du Code de la santé publique. Elles s'appliquent évidemment sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment celles du titre III du livre II du code du travail, qu'il appartient donc également à l'employeur de respecter et de faire respecter.

## Quelle sont les sanctions ?

### Sanctions à l'égard des fumeurs

Toute personne fumant dans un lieu à usage collectif soumis à l'interdiction de fumer, hors de l'emplacement spécifique réservé aux fumeurs, est passible d'une contravention de la 3e classe qui lui fait encourir une amende forfaitaire de 68 €. Si dans un délai de 45 jours, le contrevenant n'acquiesce pas le montant du timbre-amende ou n'effectue aucune requête en exonération auprès du service verbalisateur, le montant de l'amende est majoré et passe à 180 €. Si la procédure de l'amende forfaitaire n'est pas utilisée, l'amende maximale encourue pour les contraventions de la 3e classe est de 450 €.

### Sanctions à l'égard du responsable des lieux (l'employeur ou son représentant)

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction de fumer :

- de mettre à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions prévues (salle close, dotée d'un dispositif d'extraction d'air..., voir précisions ci-dessus) ;
- de ne pas mettre en place la signalisation prévue (signalisation rappelant l'interdiction de fumer et avertissement sanitaire apposé à l'entrée des emplacements réservés aux fumeurs) ;
- de favoriser sciemment le non-respect de l'interdiction de fumer.

Les deux premières infractions, peuvent faire l'objet d'une procédure d'amende forfaitaire. S'agissant de contraventions de la 4e classe, l'amende forfaitaire est de 135 €. Si dans un délai de 45 jours, le contrevenant n'acquiesce pas le montant du timbre-amende ou n'effectue aucune requête en exonération auprès du service verbalisateur, le montant de l'amende

est majoré et passe alors à 375 €. L'amende maximale encourue pour les contraventions de la quatrième classe est de 750 €.

La troisième infraction vise à sanctionner les responsables des lieux qui incitent les usagers à fumer en toute illégalité, par exemple en leur donnant des encouragements oraux en ce sens ou en mettant à leur disposition des cendriers dans des lieux où il est interdit de fumer. Cette infraction ne pourra pas faire l'objet d'une amende forfaitaire. Un procès-verbal décrivant précisément les circonstances de l'infraction sera dressé et transmis à l'officier du ministère public, qui décidera ou non de poursuivre le contrevenant devant la juridiction de proximité (amende maximale de 750 €).

Il appartient notamment aux agents de l'inspection du travail de s'assurer de l'effectivité de l'application, dans les entreprises, de la réglementation relative à l'interdiction de fumer.

Conformément aux dispositions des articles L. 611-1 du code du travail et L. 3512-4 du code de la santé publique, les agents de contrôle sont donc habilités à relever les infractions aux articles R. 3511-1 à R. 3511-8 du code de la santé publique :

- fumer dans un lieu non autorisé ;
- s'abstenir, pour le chef d'établissement, de mettre en place la signalisation prévue, ou mettre à disposition un local fumeur non conforme ;
- favoriser, sciemment, le non-respect de l'interdiction de fumer.

## Textes de référence

- Articles L. 3511-7, R. 3511-1 à R. 3511-8, R. 3512-1 et R. 3512-2 du Code de la Santé publique
- Article L. 611-1 du Code du travail
- Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 « fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif »
- Circulaire du 24 novembre 2006 (JO du 5 déc.) concernant la lutte contre le tabagisme (JO du 5 déc.)
- Circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif (JO du 5 déc.)
- Circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer pour les personnels et les élèves dans les établissements d'enseignement et de formation (JO du 5)
- Arrêté du 22 janvier 2007 fixant les modèles de signalisation prévus par l'article R. 3511-6 du code de la santé publique (JO du 24)



## La prévention des risques professionnels

**Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en oeuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail. Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en oeuvre des actions de prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.**

### A savoir

La prévention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

### Mesures et principes généraux de prévention : de quoi s'agit-il ?

#### Les mesures de prévention

Elles impliquent :

- l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...);
- l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - la prévention des risques liés aux interventions d'entreprises sous-traitantes et les moyens du CHSCT sont renforcés.

#### Les principes généraux de prévention

Ils consistent à :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent :
  - la technique,
  - l'organisation du travail,
  - les conditions de travail,
  - les relations sociales,
  - l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

La prévention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

### Evaluer les risques : quelles obligations ?

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...);
- des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manoeuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes... ) :

- régulièrement, au moins une fois par an ;
- lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ;
- lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en oeuvre d'actions de prévention.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une ou des installations particulières à haut risque industriel et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention telles qu'exposées ci-dessus.

## Le document unique : quelles caractéristiques ?

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail... Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du CHS-CT ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers et mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

**Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.**

Aucune forme, rubrique... n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- la lisibilité. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;
- la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les

cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

**Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.**

## Quelles actions de prévention ?

Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en oeuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation à la sécurité, imposée par le Code du travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme de prévention des risques professionnels doit être établi.

## Le programme annuel de prévention des risques professionnels

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en oeuvre de formations, changement d'équipement...).

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou à défaut aux délégués du personnel).

## L'information des salariés

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Elle porte sur :

- 1° Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, mentionné ci-dessus ;
- 2° Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- 3° Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- 4° Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, relatives à la sécurité et aux conditions de travail ;
- 5° Le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie, prévues à l'article R. 4227-37 du code du travail.

Le temps consacré à cette information est considéré comme temps de travail. L'information se déroule pendant l'horaire normal de travail.

**Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité mentionnée ci-dessus.**

## La formation à la sécurité

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exem-

ple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

- Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle (sauf pour celles de ces actions qui entrent dans le cadre de l'article L. 6313-1 du [Code du travail-> ni demander une prise en charge à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

- La formation dispensée tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail. La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

L'objet de la formation : instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. Le contenu de la formation dépend de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y sont constatés et du type d'emplois occupés par les salariés concernés.

En outre, dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement doit mettre en place une formation spécifique au bénéfice des intervenants extérieurs. Cette formation doit être pratique et appropriée aux risques particuliers de leur intervention. Son financement incombe à l'entreprise utilisatrice.

## Textes de référence

- Articles L. 4141-1 à L.4142-3, R.4121-1 à R. 4121-4, R. 4141-1 à R. 4143-2 et R. 4612-3 à R. 4612-6.
- Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 (JO du 19)





## L'incendie/l'explosion

**Contrairement aux idées reçues, la survenance d'un incendie reste une probabilité importante si des mesures de prévention appropriées ne sont pas prises.**

Les conséquences directes et indirectes sont souvent dramatiques :

### Les conséquences directes

- victimes le plus souvent par asphyxie ou intoxication ;

### Les conséquences indirectes

- au plan économique : sur 4 entreprises qui brûlent, près de 3 ne reprennent pas leur activité (source INRS)
- au plan environnemental : la pollution peut toucher les nappes phréatiques (écoulement des eaux d'extinction), l'air par les fumées dégagées.

## A retenir

La prévention consiste :

- à supprimer les causes de déclenchement d'un incendie (action sur les combustibles et les sources d'ignition)
- à limiter l'importance des conséquences humaines et matérielles :
  - Limitation de la propagation : obstacles, murs et portes coupe-feu, choix des matériaux de construction, isolement des locaux à risques (stockage de certains produits), ...
  - Organisation de l'évacuation : équipements de détection et d'alarme, aménagement de dégagements et d'issues de secours, désenfumage des voies d'évacuation, consignes, informations et exercices périodiques

## Rappel

**Attention, tous les feux ne sont pas les mêmes, quatre classes sont recensées :**

- Classe A : feux secs ou de solides (bois, carton, certains plastiques, papier)
- Classe B : feux de liquides ou solides liquéfiables (hydrocarbures, huiles, alcool, graisse, peinture, certains plastiques, ...)
- Classe C : feux de gaz
- Classe D : feux de métaux (aluminium, magnésium, sodium)

**Les agents extincteurs adaptés sont :**

- L'eau (avec ou sans additif), jet plein ou pulvérisé pour classe A
- L'eau (avec ou sans additif), jet plein ou pulvérisé pour classe B
- Les poudres pour les classes A, B, C
- Le CO<sub>2</sub> pour les classes B et C (à conditions de pouvoir couper la fuite de gaz) et feux électriques
- Poudres spéciales : ciment, sable, graphite, pour classe D

### Textes de référence

#### Code du Travail

• Dispositions applicables aux lieux de travail – Partie 4 livre 2 (articles en 42..)

• Obligations du maître d'ouvrage à la conception : article R4216-1 à R4216-34

• Obligations de l'employeur : article R4227-1 à R4227-57

*NB : Depuis 2002, ces textes intègrent les dispositions relatives à la prévention des explosions (décrets 2002-1553 et 2002-1554)*

#### Arrêtés d'application pour la prévention du risque explosion :

- Arrêté du 08/07/2003 relatif à la protection des travailleurs exposés à une atmosphère explosive (ATEX)
- Arrêté du 28/07/2003 relatif aux conditions d'installation des matériels électriques dans les emplacements à atmosphère explosive

#### Règlement de sécurité du code de la construction et de l'habitation pour les établissements recevant du public (ERP)

#### Règles de la fédération française des sociétés d'assurances : dites règles APSAD

Consulter l'aide juridique TS20 sur le site INRS ([www.inrs.fr](http://www.inrs.fr))

### Bibliographie

#### INRS :

- Dossier WEB - incendie et lieux de travail
- ED 990 - incendie et lieux de travail - prévention et lutte contre le feu
- ED 6054 - extincteurs
- ED 6030 - permis de feux
- ED 929 - consignes

Et de nombreux autres documents sur le site internet



## Les risques chimiques

**Ils peuvent entraîner des infections, des intoxications, des allergies, des brûlures par inhalation, ingestion ou contact cutané de produits mis en oeuvre ou émis sous forme de gaz, de particules solides ou liquides.**

Les produits chimiques peuvent être aussi à l'origine de maladies professionnelles (ex : amiante, benzène, plomb, solvants, ...).

C'est un risque diffus qui touche de nombreux métiers (peintre, garagiste, imprimeur, coiffeur, agent de nettoyage, menuisier, maçon, ...).

On estime qu'environ 35% des salariés sont exposés à au moins un produit dangereux.

### A retenir

- Identifier et évaluer les risques d'exposition
- Connaître les symboles de dangers et leur signification
- Savoir lire et utiliser la fiche de données de sécurité
- Remplacer un produit par un autre produit ou procédé moins dangereux
- Limiter la quantité de produits utilisée au poste de travail
- Limiter le nombre de travailleurs exposés
- Limiter la durée et l'intensité d'exposition
- Respecter les mesures d'hygiène
- Rédiger une notice pour les conditions d'utilisation et la conduite à tenir au poste de travail
- Elaborer les documents de traçabilité des expositions (liste des salariés exposés, ...)
- Certaines expositions nécessitent une surveillance médicale renforcée
- Respecter l'interdiction d'emploi de certains produits et d'exposition de certains travailleurs (femmes enceintes, mineurs, ...)

### Textes de référence

- Règlement n°1907/2006/CE (REACH)
- Règlement n°1272/2008/CE (CLP)
- R4411-1 à R4412-164 du Code du travail
- R4222-10 à R4222-17 du Code du travail
- D4152-9 à D4152-11 du Code du travail
- D4153-25 à D4153-28 du Code du travail
- D4154-1 à D4154-6 du Code du travail

### Bibliographie

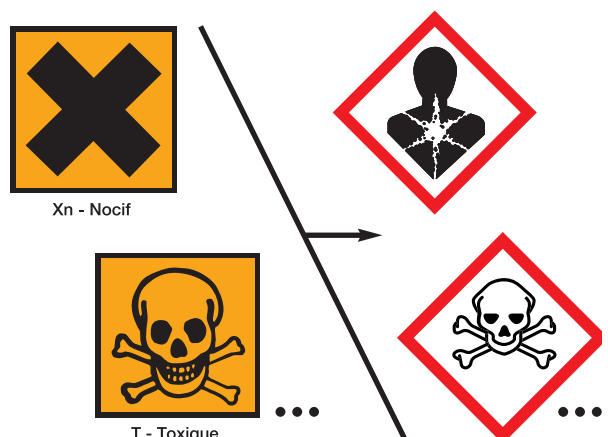
- <http://www.inrs.fr/> (fiches toxicologiques, ED6041, ED6036, ED6004, ED1476, ...)
- <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/> (Espace Ressources du Délégué du personnel, Métiers et activités, Dangers et risques, ...)
- <http://www.substitution-cmr.fr/> (les exemples de substitution, la démarche, ...)

### Attention

#### 2009-2015

Un nouveau système d'étiquetage des substances et des produits va progressivement se mettre en place (Cf. *règlement CLP*) : nouveaux pictogrammes, ajout de mention d'avertissement et de danger, nouveaux conseils de prudence, ...

**Soyez vigilant !**





## Le levage

**L'utilisation des appareils de levage est de plus en plus répandue et diversifiée dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail du personnel. Cependant, en fonction de l'état du matériel et de ses conditions d'utilisation, le risque d'accident existe encore.**

### A retenir

#### Pour éviter les risques :

- Le matériel utilisé doit être en adéquation avec les manutentions à réaliser ;
- Le matériel doit être vérifié lors de la mise en service ou de la remise en service après un démontage, une réparation, ...
- La conduite des équipements de travail automoteurs et des équipements de levage est réservée aux travailleurs ayant reçu une formation adéquate.

Pour certains d'entre eux, une autorisation de conduite délivrée par l'employeur est de plus nécessaire (article R4323-56 du Code du travail et Arrêté du 02 décembre 1998).

### Textes de référence

La réglementation applicable aux appareils de levage est celle applicable aux machines. Elle découle de directives européennes transposées en droit français et codifiée au Code du travail. Elle se décompose en 2 grands volets :

#### Conception/mise sur le marché

- Articles L4311-1 à L4314-1 pour la partie législative
- Articles R4311-1 à R4314-6 pour la partie réglementaire

#### Utilisation

- Articles L4321-1 à L4321-5 pour la partie législative
- Articles R4321-1 à R4324-45 pour la partie réglementaire

dont :

#### Vérifications :

- Articles R4323-22 à R4323-28 du Code du travail, plus :
- Arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif aux vérifications des appareils et accessoires de levage
- Arrêté du 02 mars 2004 relatif au carnet de maintenance des appareils de levage
- Arrêté du 03 mars 2004 relatif à l'examen approfondi des grues à tour

#### Autorisation de conduite :

- Articles R4323-55 à R4323-57 du Code du travail, plus :
- Arrêté du 02 décembre 1998 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles et des équipements de levage.

#### Mise en conformité (anciens équipements) :

- Articles R4324-1 à 45 du Code du travail

### Bibliographie

Recommandations CRAM pour le CACES :

- Chariots automoteurs à conducteur porté : R389
- Grues à tour : R377
- Grues mobiles : R383
- Engins de chantier : R372
- PEMP : R386
- Grues auxiliaires de chargement : R390

Liste des vérifications réglementaires des appareils de levage : INRS - ED6009



## L'électricité

**L'utilisation de l'énergie est devenue tellement courante que nul ne saurait s'en passer.**

Les exemples de la vie quotidienne et les accidents du travail démontrent malgré tout la dangerosité de l'électricité si des mesures de prévention ne sont pas prises tant dans l'utilisation du courant électrique que dans la maintenance et l'entretien des installations.

### A retenir

**Les risques dus à l'électricité sont susceptibles de se manifester sans être visibles.**

Pour les éviter et les combattre, la sécurité électrique repose sur :

- la sécurité de conception et d'installation par un personnel qualifié ;
- les principes de bonne utilisation, d'entretien et de maintenance des installations électriques par du personnel formé, désigné et habilité par l'employeur ;
- la vérification des installations et le suivi (vérification initiale, puis périodique) ;
- l'information du personnel, signalisation des zones dangereuses, soins aux électrocutés

### Textes de référence

- Décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988 modifié par le décret n° 95-608 du 06 mai 1995 concernant la protection des travailleurs contre les courants électriques
  - Arrêtés d'application du décret (leur nombre est important)
  - Arrêté du 10 octobre 2000, abrogeant et remplaçant celui du 20 décembre 1988 fixant la périodicité, l'objet et l'étendue des vérifications des installations électriques, ainsi que le contenu des rapports des dites vérifications
  - Arrêté du 9 janvier 1992 fixant les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures de protection dans les installations basse tension
  - Décret 65-48 du 08 janvier 1965, titre XII ; travaux au voisinage des lignes, canalisation et installations électriques
  - Circulaire du 06 février 1989, modifiée par la circulaire du 29 juillet 1984, d'application du décret du 14 novembre 1988
- De nombreuses normes d'application obligatoire ou recommandée, en particulier
- Norme NFC 15-100 : obligatoire pour toutes les installations électrique basse tension (inférieur à 1000V en alternatif)
  - Recueil d'instructions générales de sécurité d'ordre électrique UTEC 18510 pour toute intervention sur installation électrique

### Bibliographie

#### Principales publications INRS

- ED 596 - L'électricité : origine du risque électrique, prévention des accidents dus à l'utilisation de l'énergie électrique
- ED 723 - Protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques
- ED 548 - L'électricité : comment s'en protéger ?
- ED 539 - Conseils de sécurité pour interventions et travaux sur les équipements et installations électriques du domaine basse tension
- ED 998 - L'habilitation en électricité : démarche en vue de l'habilitation du personnel





## Les équipements de travail

Ils représentent un risque de blessure par une action mécanique : coupure, perforation, écrasement, entraînement mais également des risques d'origines diverses (électriques, thermiques, ...).

### A retenir

Une directive européenne de 1989 n° 89/392 CE a introduit l'obligation d'intégrer la sécurité dès la conception des machines. Aussi distingue-t-on principalement deux générations de machines :

- celles mises sur le marché avant l'entrée en vigueur effective de cette directive : ces machines devaient faire l'objet d'une mise en conformité, à la charge de l'utilisateur, par rapport à des prescriptions techniques fixant des conditions minimales de mise en sécurité (protection sur les éléments mobiles, organe de séparation des énergies, ...)
- celles mises sur le marché après l'entrée en vigueur de la directive bénéficiant d'une sécurité intégrée à la conception.

La mise sur le marché de ces équipements est soumise aux obligations suivantes :

- marquage de conformité constitué par le sigle « CE »
- établissement d'une déclaration de conformité à remettre au preneur
- établissement d'une notice d'instructions précisant notamment les conditions d'installation, d'utilisation et de maintenance en sécurité.

L'utilisation des machines est également régie par des règlements figurant au Code du travail (voir ci-après textes de référence) fixant entre autres les conditions :

- d'information et de formation des travailleurs
- d'installation des équipements
- d'utilisation de maintenance, de vérification des équipements

L'employeur est en outre tenu de mettre à disposition des équipements de travail conformes aux règles applicables et maintenu en état de conformité par rapport aux règles applicables lors de leur mise sur le marché.

### Textes de référence

La réglementation applicable aux équipements de travail et donc aux machines découle de directives européennes transposées en droit français et codifiées au Code du travail.

Cette réglementation comprend 2 volets :

#### Conception/mise sur le marché

- Articles L4311-1 à L4314-1 pour la partie législative
- Articles R4311-1 à R4314-6 pour la partie réglementaire

#### Utilisation

- Articles L4321-1 à L4321-5 pour la partie législative
- Articles R4321-1 à R4324-45 pour la partie réglementaire
- dont les articles R4324-1 à R4321-45 pour les prescriptions techniques de mise en conformité (anciennes machines non « CE »)

### Bibliographie

- De nombreux ouvrages sur le site INRS dont ED-804 - mise en conformité des machines



## Le bruit

**Le bruit est aujourd'hui une nuisance quotidienne qui gêne le salarié et le fatigue. Il peut être à l'origine d'une maladie professionnelle.**

### A retenir

L'employeur doit évaluer périodiquement et, si nécessaire, faire procéder au mesurage du niveau de bruit avec le concours éventuel des services de santé au travail.

Les mesures de prévention à mettre en place sont fonction des niveaux relevés :

- Niveaux moyens d'exposition LEX 8h en dB A
- Niveaux de crête LpC en dB C

LEX 8h / LpC	Actions de prévention
Inférieur à 80 / 135	Réduire l'exposition au plus bas en fonction de l'état de la technique
Entre 80 / 135 et 85 / 137	Mise à disposition d'EPI ; Le salarié peut demander un examen audiométrique préventif
Entre 85 / 137 et 87 / 140	Mise en œuvre d'un programme de mesures techniques pour réduire l'exposition ; Délimitation et limitation d'accès aux zones présentant ce niveau de bruit ; Port effectif des EPI et formation des salariés ; Surveillance médicale renforcée
87 / 140	Valeurs limites d'exposition à ne pas dépasser avec protecteur auditif

### Textes de référence

- Articles R4431-1 à R4437-4 du Code du travail
- Arrêté du 22 avril 1990 relatif à la correction acoustique des locaux pris en application de l'article R4213-6 du Code du travail

### Bibliographie

- De nombreux articles sur le site INRS dont *Moins fort le bruit* ED 6020
- Guide juridique TJ 16



## Les conséquences de l'inaptitude du salarié

**L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.**

### A savoir

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours.

### Comment est constatée l'inaptitude ?

L'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. Celui-ci ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours. Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Ces conditions ne s'appliquent pas dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers. L'inaptitude peut alors être constatée par le médecin du travail dès la première visite médicale.

### Quand peut être constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée :

- dans le cadre des examens pratiqués au titre de la surveillance médicale des salariés
- dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail, c'est-à-dire après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

L'examen pratiqué à la suite d'un des arrêts de travail visés ci-dessus :

- a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ;
- doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

A l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen (parfois qualifié de « visite de pré-reprise ») peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Un examen médical est également obligatoire avant l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit et, par la suite, au moins tous les six mois.

### Quelles sont les suites de l'avis d'inaptitude ?

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient. En outre, l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste...); cette recherche doit être effective.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

**Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.**

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspen-

sion de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles ne sont, en revanche, pas applicables si le salarié est titulaire d'un CDD.

## L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, si le médecin du travail constate l'inaptitude définitive du salarié ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de donner suite à ses propositions de reclassement, le contrat de travail peut être rompu. Cette rupture constitue un licenciement : la procédure de licenciement doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée. En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle ou encore, selon les tribunaux, si le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

### Textes de référence

- Articles L. 1226-2 à L. 1226-4, L. 4624-1 et R. 4624-10 à R. 4624-32 du Code du travail

## Maladies graves et travail

**Le salarié atteint d'une maladie grave (sida, cancer, insuffisance cardiaque grave...) bénéficie de dispositifs tenant compte de son état de santé :**

- **droit au travail et autorisations d'absence,**
- **aménagements de poste et mi-temps thérapeutique,**

**protection contre le licenciement,**

- **prise en charge totale de la Sécurité sociale. Par ailleurs, des protections spécifiques sont prévues pour les salariés exposés à des risques professionnels**

### A savoir

Quelle que soit la maladie du salarié, le principe de non discrimination en raison de l'état de santé doit être respecté par l'employeur.

### Définition de la maladie grave

Les affections comportant un traitement prolongé et une thérapie particulièrement coûteuse, inscrites sur une liste établie par décret, sont considérées comme des maladies graves. Cette liste figure à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale.

La maladie du salarié peut également être considérée comme une maladie grave si elle est reconnue comme telle par la Sécurité sociale.

### Autorisations d'absence

Tout salarié atteint d'une maladie grave, telle que définie ci-dessus, bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Le résultat d'examens complémentaires demeure couvert par le secret médical.

### Aménagements de poste

À l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

### "Mi-temps thérapeutique"

Après un arrêt total de travail, le salarié peut bénéficier - temporairement - d'une reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, couramment appelée « mi-temps thérapeutique ». L'objectif est de permettre au salarié de se réadapter

progressivement au travail, avant reprise complète. Les modalités de reprise à temps partiel (durée, horaires...) sont à déterminer entre l'employeur et le salarié.

L'employeur le rémunère en fonction des heures travaillées, tandis que la caisse de Sécurité sociale peut verser des indemnités journalières pour les périodes non travaillées.

Le mi-temps thérapeutique doit être prescrit par le médecin traitant du salarié (ou le médecin qui a prescrit le premier arrêt de travail) et faire l'objet d'un accord par le service médical de la caisse d'assurance maladie. En cas de prise en charge, la caisse de Sécurité sociale dont relève l'assuré (le salarié) fixe de montant et la durée de versement des indemnités journalières.

### Protection contre le licenciement

La maladie ne constitue pas en soi un motif de licenciement, mais les absences répétées ou la maladie prolongée perturbant la marche de l'entreprise, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'inaptitude physique constatée par le médecin du travail, peut également, au terme d'une procédure particulière, conduire au licenciement du salarié.

### Prise en charge totale de la Sécurité sociale

Certaines affections de longue durée (ALD) peuvent donner lieu à une prise en charge à 100 % (exonération du ticket modérateur) par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale. Sont concernées :

- les 30 affections de longue durée inscrites sur la liste figurant à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale (liste des « 30 ALD »), ,
- les maladies graves, de forme évolutive ou invalidante, non inscrites sur la liste des ALD 30, et comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapie particulièrement coûteuse,
- les poly-pathologies, lorsque le patient est atteint de plusieurs affections caractérisées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois.

Sur les règles applicables à la prise en charge des ALD, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site de l'Assurance maladie.

### Protection des salariés exposés à des risques

#### Le respect des règles prescrites dans chaque profession

Les mesures de prévention et de protection individuelles habituellement prescrites dans chaque profession susceptible de comporter un risque de contamination doivent être appliquées systématiquement et strictement.

Pour en savoir plus, voir :

- La prévention des risques professionnels,
- Le travail au contact de l'amiante.

## Le recours au droit de retrait

Le droit de retrait, prévu par l'article L. 4131-3 du Code du travail, permet au salarié de se retirer d'une situation professionnelle dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Sur les conditions dans lesquelles un salarié pourrait invoquer le droit de retrait pour se soustraire à une situation susceptible de le mettre, du fait de son activité professionnelle, en contact avec le VIH, on peut se reporter aux précisions figurant dans la brochure « Infection par le VIH/sida et travail » élaborée par les pouvoirs publics

## Textes de référence

- Articles L. 1226-2, à L. 1226-5, L. 1132-1, L. 4131-3 Code du travail
- Articles L 322-3 (3° et 4°), D 322-1, L 323-3, R 323-3 et L 433-1 du Code de la sécurité sociale



## Grossesse, maternité et adoption

**La salariée enceinte bénéficie de toute une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particulier ou de travail de nuit, protection contre le licenciement. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption.**

### A savoir

Une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse pendant la phase de recrutement.

### Quelles sont les garanties dont bénéficie la salariée ?

#### L'interdiction de prise en compte de l'état de grossesse

Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'une salariée. De même, il ne peut prendre en considération cet état pour prononcer une mesure à l'encontre de l'intéressée (mutation - hors des cas autorisés - licenciement, sanction...) : en cas de litige, il appartient à la salariée qui s'estime victime d'une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence de cette discrimination ; il incombe alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge pouvant, si nécessaire ordonner toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Le fait de refuser d'embaucher, de licencier ou de sanctionner une femme en état de grossesse, est passible de sanctions pénales (au maximum 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

De son côté, la salariée n'est pas tenue de révéler son état, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

#### La protection en matière de licenciement

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent, la salariée ne peut pas être licenciée sauf si, comme le prévoit l'article L. 1225-4 du Code du travail :

- elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse ;
- l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (par exemple si le poste de la salariée est supprimé pour un motif économique).

Si le licenciement est prononcé pour un autre motif, la salariée enceinte peut en obtenir l'annulation. Il lui suffit, dans les quinze jours qui suivent la notification du licenciement, (donc à compter de la première présentation de la lettre de licenciement), d'adresser à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant de son état de grossesse.

Pendant la durée du congé de maternité, le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée,

même si l'employeur peut invoquer une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

• La grossesse et/ou le congé de maternité n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée. Ce dernier prend fin à la date initialement prévue.

• Une salariée en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnités de rupture.

#### Les conditions de travail

La salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi. Cette mutation peut aussi être demandée par l'employeur, après avis du médecin du travail. Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.

• La salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. Cette affectation peut aussi être demandée par le médecin du travail et prolongée, à sa demande, pour une durée maximale d'un mois. Ce changement d'affectation, éventuellement dans un autre établissement si la salariée donne son accord, ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail en dehors de la période de congé de maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (allocation journalière spécifique de la Sécurité sociale, complétée par l'employeur).

• Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certains risques, notamment aux risques toxiques pour la reproduction.

#### Le droit à des autorisations d'absence

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence sans diminution de rémunération pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives prévoient des aménagements d'horaires et/ou des pauses : il convient donc de consulter la convention collective applicable à l'entreprise.

#### La garantie d'une évolution salariale

Le congé de maternité (ou le congé d'adoption) se traduit souvent par un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelle, notamment en ce qui concerne les augmentations salariales. Afin de remédier à cette situation, la loi du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », met désormais en place une garantie de « rattrapage salarial » au profit des salarié(e)s en congé de maternité (ou d'adoption), selon des règles différentes selon qu'il existe, ou non, un accord collectif prévoyant de telles garanties. Ainsi :

• si l'entreprise est couverte par un accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salarié(e)s pendant leur congé de maternité (ou d'adoption) et à la suite de ce congé, ce sont les dispositions de cet accord qui doivent s'appliquer, sachant que, si l'accord a été conclu depuis le 25 avril 2006, elles doivent être

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

aussi favorables que celles prévues par la loi (voir ci-dessous) ;

- si l'entreprise n'est pas couverte par un tel accord, la rémunération de la salariée (ou du salarié si c'est lui qui bénéficie du congé) est majorée, à la suite du congé de maternité (ou du congé d'adoption), des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concrètement, quand la personne salariée revient de congé de maternité ou d'adoption, il convient de rechercher si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant son absence :

- en cas de réponse négative, il n'y a pas lieu à rattrapage salarial ;
- en cas de réponse positive, un rattrapage salarial doit être appliqué.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

La rémunération à prendre en compte pour la mise en oeuvre de la règle visée ci-dessus est le salaire ou traitement de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 19 avril 2007 citée en référence.

## Le droit aux congés payés

A leur retour de leur congé de maternité, les salariées ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré. Une disposition identique est prévue au profit des salarié(e)s de retour d'un congé d'adoption (voir ci-dessous).

## Quelle est la durée du congé de maternité ?

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme suit :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
<b>Cas général</b>			
1 <sup>ère</sup> ou 2 <sup>ème</sup> naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>ème</sup> naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
<b>Naissance de jumeaux</b>	12 semaines	22 semaines	34 semaines
<b>Naissance simultanée de + de deux enfants</b>	24 semaines	22 semaines	46 semaines

- En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période totale de 8 semaines : 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après.

- En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

En outre :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère salariée peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;

- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales exposées ci-dessus est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Cette disposition s'applique aux accouchements survenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 plus de six semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant. Ainsi, par exemple, une assurée sociale dont l'accouchement a lieu le 12 janvier 2008 alors que la date prévue de début de son congé maternité était fixée au 22 janvier 2008, bénéficiera d'une période supplémentaire indemnisée égale à 10 jours. Sur cette dispositions particulière, les conditions à remplir et les justificatifs à produire, il convient de se renseigner auprès de sa Caisse d'assurance maladie ou de consulter le site de l'Assurance maladie

- à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant.

Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant.

La salariée doit avertir l'employeur, sans délai particulier, de la date de son départ en congé de maternité et de la date à laquelle elle reprendra son travail.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur la garantie de « rattrapage salarial » voir précisions ci-dessus). Elle a également droit, lors de sa reprise d'activité, à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Pendant leur congé de maternité, les femmes salariées peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ; sur ce point, il convient de se renseigner auprès de sa CPAM ou de consulter le site de l'Assurance maladie.

Sous certaines conditions, fixées notamment par le décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 (JO du 2 juillet), les femmes dont il est reconnu que la grossesse pathologique est liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES) (distilbène) pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, bénéficient d'un congé de maternité à compter du 1er jour de leur arrêt de travail. Sur ce point, il convient de se renseigner auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie ou de consulter le site de l'Assurance maladie.

## L'adoption d'un enfant ouvre-t-elle droit à des congés ?

Lorsque, en vue de son adoption, un(e) salarié(e) accueille un enfant par l'intermédiaire d'un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme autorisé pour l'adoption, il/elle a droit de suspendre son contrat de travail.

La durée du congé est fixée comme suit :

- 10 semaines ;
- 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours (y compris les dimanches et jours fériés) avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Si les deux conjoints travaillent, le droit au congé pour adoption est ouvert indifféremment à l'homme ou à la femme.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées..

Le congé d'adoption peut également être pris simultanément par les deux parents.

## De quelles garanties bénéficie le parent adoptif ?

La mère - ou le père salarié qui exerce son droit au congé d'adoption - bénéficie d'une protection contre le licenciement. Elle (ou il) ne peut donc être licencié(e) pour un motif lié à l'adoption.

Si une telle décision est prononcée en l'absence de faute grave ou de motif économique, l'intéressé(e) peut obtenir son annulation. Pour ce faire, elle/il doit produire dans les 15 jours qui

suivent la notification du licenciement, une attestation justifiant de l'arrivée d'un enfant dans son foyer.

Cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'organisme autorisé pour l'adoption qui a procédé au placement de l'enfant.

A leur retour de leur congé d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

À l'issue de son congé d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur la garantie de « rattrapage salarial » au retour d'un congé d'adoption, voir les précisions données ci-dessus à propos du congé de maternité, les règles applicables étant les mêmes).

### Textes de référence

- Articles L. 1225-1 à L. 1225-33, R. 1225-1 à R. 1225-7, R. 4152-1 et R. 4152-2, D. 4152-3 à D. 4152-12 et R. 4152-13 à R. 4152-28 du Code du travail.
- Articles L. 331-3 et suivants, R. 313-3, R. 313-4, R. 331-6 et R. 331-7 du Code de la sécurité sociale



## L'accident du travail, l'accident de trajet et la maladie professionnelle

**Accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle : la santé du salarié peut, du fait ou à l'occasion de son travail, se trouver altérée. Il bénéficie alors d'une protection et d'une indemnisation particulière. Il doit informer son employeur dans les 24 heures de l'accident de travail ou de trajet (sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime). Ce dernier doit ensuite faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'assurance maladie et délivrer à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux (dans la limite toutefois des tarifs de la Sécurité sociale) ; depuis le 1er septembre 2008, cette déclaration obligatoire peut être faite, par l'employeur ou son mandataire (experts-comptables, centres de gestion., etc.), directement sur Internet.**

### A savoir

La durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

### Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Il s'agit d'un accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

La législation relative aux accidents du travail est étendue à certains bénéficiaires tels les élèves des établissements techniques, les demandeurs d'emploi participant à des actions de formation, d'aide à la recherche d'emploi..., les personnes en stage de formation professionnelle continue...

Plusieurs critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident du travail :

- le caractère soudain de l'événement (éblouissement, coupure, chute...) ou l'apparition soudaine d'une lésion (douleur lombaire à l'occasion d'une manutention), critères qui distinguent l'accident de la maladie, laquelle apparaît de façon lente et progressive ;
- l'existence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance. Ce critère est apprécié largement ; a même été retenue l'apparition de troubles psychiques à la suite d'un entretien d'évaluation ;
- le caractère professionnel, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail. La victime doit être placée sous la subordination juridique d'un employeur (critère qui exclut par exemple le candidat à une offre d'emploi) et l'accident survient soit au cours de la réalisation de son travail soit à l'occasion de celui-ci (accident lors d'un déplacement ou d'une mission effectuée pour le compte de l'employeur, blessures à la suite d'une rixe survenue en dehors du temps et du lieu de travail mais pour des motifs liés à l'activité professionnelle).

L'accident d'un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat constitue un accident du travail. En revanche, ne sont pas considérés comme tels les accidents qui se produisent pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, mise à pied) ou lorsque le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur (pour accomplir un travail personnel par exemple).

### Un accident de trajet ?

Considéré comme accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

- le lieu de travail et sa résidence principale - ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end par exemple), ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;
- le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

La notion de « parcours normal » n'implique pas nécessairement le parcours le plus direct. En revanche, elle exige que le trajet soit effectué pendant le temps normal du parcours, compte tenu des horaires habituels du salarié et des nécessités de l'emploi qu'il occupe. Enfin, les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accident de trajet, si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, effectuer une démarche administrative, accompagner un enfant), ou de l'emploi (chercher un vêtement destiné à une cérémonie professionnelle, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier pour aller et revenir du lieu de travail).

### Et une maladie professionnelle ?

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale) et contractée dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné. Chaque tableau définit les maladies visées ainsi que les principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies et fixe le délai de prise en charge. Par délai de prise en charge, on entend le temps écoulé entre la première constatation de la maladie et le retrait du risque. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie peut tout de même être reconnue comme professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime, après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

D'autres maladies caractérisées, non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, peuvent être reconnues comme telles :

- s'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié ;

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- et si elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

Il appartient alors à la caisse primaire d'assurance maladie de reconnaître l'origine professionnelle de cette maladie conformément à une liste de maladies professionnelles donnée sous forme de tableaux. Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans ces tableaux dès lors que certaines conditions cumulatives sont remplies. Ce système est assoupli par la procédure de reconnaissance après expertise médicale confiée aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) :

- pour les maladies visées par les tableaux et pour lesquelles une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies ;

## Textes de référence

- Articles L. 411-1 et suivants (accident du travail, accident de trajet), articles L. 461-1 et suivants et R. 461-1 et suivants (maladies professionnelles) du Code de la sécurité sociale
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (JO du 18)

- pour les affections non inscrites dans un tableau mais qui présentent une gravité certaine ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %, ou le décès de la victime

	Accident du travail	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information de l'employeur par la victime dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime</li> <li>• Déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM (1) dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information de l'employeur par la victime dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime</li> <li>• Déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM (1) dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident</li> </ul>	Déclaration par la victime à la CPAM (1) dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail
Indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de carence (voir « l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident »)</li> <li>• Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques...</li> <li>• Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle- Rente aux ayants droit de la victime décédée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, après délai de carence (voir « l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident »)</li> <li>• Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques...</li> <li>• Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle</li> <li>• Rente aux ayants droit de la victime décédée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de carence (voir « l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident »)(2)</li> <li>• Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle</li> <li>• Rente aux ayants droit de la victime décédée</li> </ul>
Protection du salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident</li> <li>• En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de protection spécifique mais, conformément au droit commun, interdiction de licencier ou de sanctionner l'intéressé pour un motif lié à son état de santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident</li> <li>• En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée</li> </ul>

(1) Caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

(2) Le versement des indemnités journalière de la Sécurité sociale peut être maintenue, après avis du médecin-conseil, lorsque la victime demande à accéder durant son arrêt de travail, avec l'accord du médecin traitant, aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à d'autres actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire est partie prenante. La caisse informe l'employeur et le médecin du travail de sa décision de maintenir l'indemnité. En outre, l'indemnité journalière peut être rétablie pendant le délai d'un mois mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Un décret (à paraître) déterminera les conditions d'application de cette disposition.

## Le harcèlement moral

**Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un cadre, un agent de maîtrise, un collègue de la victime...**

### A savoir

Avant tout contentieux, une procédure de médiation peut être engagée par l'une des deux parties.

### Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement moral ?

La protection concerne le salarié qui a subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral, ainsi que celui qui a témoigné de tels agissements ou les a relatés. Sont interdites toute mesure discriminatoire, toute sanction ou tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin. Sont visées les mesures discriminatoires directes ou indirectes concernant le reclassement, le renouvellement du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation. Toute rupture du contrat qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. Tous les salariés bénéficient de cette protection.

### Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?

Tout salarié ayant procédé à des agissements constitutifs de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Toute personne, y compris le salarié, peut être condamnée pénalement (un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende).

Au terme de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (JO du 28), est assimilé à une discrimination, tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. A la différence des dispositions du Code du travail, cette loi n'impose pas qu'il existe des agissements « répétés » pour que puissent être reconnus des faits de harcèlement moral ou sexuel.

### Qui organise la prévention en matière de harcèlement moral ?

L'employeur doit organiser la prévention dans son entreprise. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en oeuvre. Dans les entreprises et les établissements

de 20 salariés et plus, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur. Ces dispositions doivent être affichées sur le lieu de travail. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des mesures de prévention. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles lorsqu'il constate une altération de l'état de santé physique et mentale du salarié.

### La médiation : dans quelles conditions ?

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation. Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier. Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

### Victime ou témoin de harcèlement moral, quel recours ?

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement moral peuvent intenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi. Le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin.

#### Textes de référence

- Articles L. 1152-1 à L. 1152-6, L. 1154-1 et L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-4 du Code du travail
- Article 222-33-2 du Code pénal (sanctions)
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » (JO du 28)





## Le harcèlement sexuel

**Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne agit en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Son auteur : un employeur, un cadre, un agent de maîtrise, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise mais aussi un collègue de la victime. Il peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles. Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés. Le harcèlement sexuel a des conséquences sur l'emploi, la carrière, les conditions de travail et la santé du salarié.**

### A savoir

L'employeur doit prendre des dispositions pour prévenir tout harcèlement sexuel dans l'entreprise.

### Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement sexuel ?

Sont interdits toute sanction ou tout licenciement prononcés à l'encontre du salarié victime ou témoin.

Est également interdite toute mesure discriminatoire directe ou indirecte concernant le reclassement, l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation.

Bénéficient de cette protection les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise et les salariés. Ils sont protégés à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail ainsi que lors de sa rupture.

La protection s'étend au salarié qui a subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, ainsi qu'à celui qui a témoigné de ces faits ou les a relatés.

Au terme de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (JO du 28 et rectificatif au JO du 8 août 2009), est assimilé à une discrimination, tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cette loi permet ainsi de reconnaître l'existence d'un harcèlement sexuel (ou moral) même en présence d'un agissement unique, dès lors qu'il revêt une gravité certaine (cette appréciation relevant des tribunaux).

### Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

Toute personne qui commet des actes de harcèlement sexuel encourt le risque d'être poursuivie devant la juridiction pénale à l'initiative du Parquet.

La plainte peut être déposée auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance.

L'auteur du harcèlement s'expose à une peine d'emprisonnement d'une durée maximum d'un an. Il peut être également condamné à payer une amende d'un montant maximum de 15 000 € et à verser des dommages et intérêts.

Le salarié qui commet des actes de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur. Selon la Cour de cassation (Chambre sociale du 5 mars 2002), les faits de harcèlement sexuel commis par un salarié sont nécessairement constitutifs d'une faute grave.

### Qui organise la prévention en matière de harcèlement sexuel ?

L'employeur doit organiser la prévention dans son entreprise. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre. Dans les entreprises et les établissements de 20 salariés et plus, les dispositions relatives au harcèlement sexuel dans les relations de travail doivent figurer dans le règlement intérieur. Ces dispositions doivent être affichées sur le lieu de travail. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut aussi proposer à l'employeur des mesures de prévention, notamment en matière d'aménagement des conditions de travail. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas de harcèlement sexuel. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal.

### Victime ou témoin de harcèlement sexuel, quel recours ?

#### Le salarié

En cas de litige porté devant le juge, le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

#### Textes de référence

- Articles L. 1153-1 à L. 1153-6, L. 1154-1 et L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-4 du Code du travail
- Article 222-33 du Code pénal (sanctions)
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » (JO du 28 et rectificatif au JO du 8 août 2009)

## **Les organisations syndicales, les associations...**

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel peuvent demander conseil à l'inspection du travail, au médecin du travail, aux représentants du personnel dans l'entreprise, à une organisation syndicale et à une association dont l'objet est de combattre les discriminations fondées sur le sexe et les mœurs<sup>(1)</sup>. Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. L'association<sup>(1)</sup>, avec l'accord écrit du salarié, peut agir devant la juridiction pénale.

*(1) Les coordonnées de ces associations sont disponibles auprès des délégués régionaux et des chargées de mission départementales aux droits des femmes.*

## Le travail au contact de l'amiante

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, la fabrication, la transformation, la mise en vente sur le marché national et la cession à quelque titre que ce soit, l'importation, l'exportation, la vente de produits contenant de l'amiante et, notamment, l'amiante-ciment, sont interdites. Afin de limiter les risques pour les salariés, l'employeur doit respecter :**

- des mesures de prévention spécifiques ;
- des obligations liées aux activités en contact avec l'amiante ;
- une surveillance médicale spéciale des salariés.

### A savoir

Les personnes victimes de pathologies liées à l'exposition à l'amiante et leurs ayants droit peuvent obtenir du FIVA la réparation intégrale de leurs préjudices. Cette indemnisation vient compléter celle réalisée par ailleurs, notamment par les régimes de Sécurité sociale, pour assurer une réparation intégrale. Toute information peut être obtenue sur le site <http://www.fiva.fr/>.

### Quels risques pour la santé ?

Lorsqu'elles ont été inhalées, les fibres d'amiante sont, compte tenu de leur dimension, de leur forme et de leur persistance, très difficiles à éliminer par l'organisme et comportent des risques pour la santé.

Les travaux scientifiques et les constatations établies chez les personnes exposées ont démontré que leur accumulation dans l'organisme est responsable de l'apparition de pathologies graves, notamment pulmonaires.

#### Des fibroses

- Au niveau du poumon : l'accumulation de fibres d'amiante peut créer une fibrose pulmonaire appelée asbestose, comme la silice respirée provoque la silicose. L'asbestose atteint les fonctions respiratoires et provoque ainsi une insuffisance respiratoire. Son délai d'apparition est de 15 à 20 ans en moyenne.
- Au niveau de la plèvre qui enveloppe les poumons : des plaques peuvent apparaître après épaissement des tissus.

#### Des cancers

- De l'appareil broncho-pulmonaire : il s'agit alors des cancers des bronches ou du poumon.
- De revêtement pleuraux ou péritonéaux : on parle alors de mésothéliomes.

Le délai d'apparition de ces maladies est généralement très long (en moyenne 35 ans).

Un dossier complet consacré à l'amiante est disponible sur le site de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

### Quelles mesures de prévention contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante ?

En plus des mesures de prévention générales à mettre en oeuvre pour assurer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs, la réglementation fixe les conditions dans lesquelles la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante doit être organisée dans l'entreprise ou l'établissement. Elle comporte d'une part, des mesures générales faisant appel à l'évaluation des risques et, d'autre part, des obligations complémentaires spécifiques aux différents types d'activité : le confinement et le retrait de l'amiante en place, notamment dans les bâtiments ; les activités et les interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante.

### Quelles sont les dispositions communes à toutes les activités au contact de l'amiante

Qu'il s'agisse d'activités relatives au confinement ou au retrait de l'amiante, ou d'activités et d'interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante, plusieurs obligations incombent à l'employeur :

- évaluer le risque. L'employeur doit notamment identifier et localiser les matériaux et les opérations susceptibles de libérer des fibres d'amiante, et transmettre les résultats de cette évaluation au médecin du travail, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), à l'inspecteur du travail ainsi qu'au service prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) ;
- informer les salariés. L'employeur doit établir une notice pour chaque poste de travail ou situation de travail susceptible d'exposer les travailleurs à l'inhalation de poussières d'amiante ; cette notice, actualisée en tant que de besoin, est destinée à informer les travailleurs des risques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter. Elle rappelle les règles d'hygiène applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle. Elle est transmise pour avis au médecin du travail, cet avis étant communiqué au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- former les salariés concernés à la prévention, à la sécurité et à la bonne utilisation des équipements de protection collective ou individuelle. La formation à la sécurité doit être facilement compréhensible par le travailleur et doit porter notamment sur : les produits et dispositifs susceptibles de contenir de l'amiante ; les modalités de travail recommandées ; le rôle et l'utilisation des équipements de protection collectifs et individuels. La validation des acquis de cette formation prend la forme d'une attestation de compétence, délivrée au travailleur par l'employeur ou, le cas échéant, par l'organisme de formation. Le contenu et les modalités de cette formation, notam-

ment les conditions de sa validation et de son renouvellement, sont précisés par une convention ou un accord collectif de branche étendu, selon la taille de l'entreprise et la nature de l'activité exercée. A défaut d'accord, ils sont précisés par arrêté ministériel

## Remarque

L'arrêté du 25 avril 2005 (JO du 26 mai), actuellement en vigueur, précise le contenu et les objectifs de la formation qui doit être organisée par l'employeur au profit des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'amiante. Cette formation doit notamment comprendre des enseignements théoriques et pratiques et son contenu doit être adapté à la nature des activités des travailleurs, au niveau de responsabilité, de qualification et d'expérience professionnelles ainsi qu'à la langue parlée ou lue des travailleurs appelés à en bénéficier. Cet arrêté impose également à l'employeur de tenir à la disposition des agents de contrôle tout justificatif de la conformité du contenu de la formation délivrée.

- déclarer les procédés de travail à la caisse primaire d'assurance maladie ;
- protéger les salariés par des règles et des moyens adaptés. Ainsi, tant que le risque d'exposition à l'inhalation de poussières d'amiante subsiste, le chef d'établissement doit déterminer et mettre en oeuvre, après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, les mesures nécessaires pour réduire la durée et le niveau d'exposition autant qu'il est techniquement possible. ;

## Remarque

La concentration moyenne en fibres d'amiante dans l'air inhalé par un travailleur ne doit pas dépasser 0,1 fibre par centimètre cube sur une heure de travail.

- contrôler les niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante, afin de garantir le respect de la valeur limite fixée ci-dessus. Les prélèvements sont faits sur des postes de travail en situation significative de l'exposition personnelle à l'inhalation des poussières d'amiante. Ils sont réalisés par des personnels possédant les compétences requises. Les échantillons prélevés sont analysés par un laboratoire accrédité à cet effet. Toute situation anormale entraîne, sans délai, la suspension des travaux par le chef d'établissement jusqu'à la mise en oeuvre des mesures propres à remédier à la situation. Afin de vérifier l'efficacité de ces mesures, le chef d'établissement procède, sans délai, à un nouveau contrôle du niveau d'empoussièrement en fibres d'amiante. L'inspecteur du travail est informé le plus rapidement possible de toute situation anormale, de ses causes et des mesures prises pour y remédier. Les conditions et les résultats des contrôles sont communiqués par le chef d'établissement au médecin du travail et au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. L'arrêté du 4 mai 2007 (JO du 16 mai) détermine les organismes chargés de l'accréditation et les conditions d'accréditation des laboratoires mentionnés ci-dessus, en tenant compte de leurs compétences techniques. Il détermine également les modalités de prélèvement, les méthodes et moyens à mettre en oeuvre pour mesurer la concentration en fibres d'amiante ;

## Remarque

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder à un contrôle des niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante par un laboratoire accrédité, qui procède au prélèvement et à l'analyse. Cette mise en demeure fixe un délai d'exécution.

- tenir une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'inhalation de poussières d'amiante et établir, pour chacun de ces travailleurs, une fiche d'exposition précisant notamment les procédés de travail ainsi que les équipements de protection collective et individuelle utilisés. Chaque travailleur concerné est informé de l'existence de cette fiche et a accès aux informations le concernant ; le double de cette fiche est transmis au médecin du travail ;
- mettre prioritairement en oeuvre des moyens de protection collective. Les installations et les appareils de protection collective doivent être régulièrement vérifiés et maintenus en parfait état de fonctionnement. Une notice, établie par l'employeur, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, fixe les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en oeuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer ;
- fournir des équipements de protection individuelle lorsque la nature des activités ne permet pas une mise en oeuvre efficace des moyens de protection collective ou si, malgré les protections collectives, les valeurs limites sont susceptibles d'être dépassées ;
- assurer le nettoyage minutieux des lieux de travail.

L'employeur doit également veiller au respect des règles suivantes :

- les salariés ne doivent ni manger, ni boire, ni fumer sur les lieux de travail ;
  - les déchets de toute nature susceptibles de libérer des fibres d'amiante doivent être conditionnés et traités de manière à ne pas provoquer d'émission de poussières pendant leur manutention, leur transport, leur entreposage et leur stockage. Ils doivent être transportés hors du lieu de travail aussitôt que possible dans des emballages appropriés et fermés, avec apposition de l'étiquetage prévu par le décret n° 88-466 du 28 avril 1988 relatif aux produits contenant de l'amiante. Ils doivent être transportés et éliminés conformément aux dispositions du chapitre 1er du titre IV du livre V du code de l'environnement. ;
  - les modalités d'entretien des vêtements de travail susceptibles d'être contaminés doivent être prévues. En aucun cas les vêtements ne doivent être nettoyés au domicile des salariés.
- Le chef d'établissement doit tenir compte de la pénibilité de chaque tâche pour déterminer, après avis du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel :

- la durée maximale du temps de travail avec port ininterrompu d'un équipement de protection respiratoire individuelle ;
- le temps nécessaire aux opérations d'habillage, de déshabillage et de décontamination des travailleurs, dans les conditions prévues à l'article L. 3121-3 du Code du travail ;

le temps consacré aux pauses après le port ininterrompu d'un équipement de protection respiratoire individuelle, sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail.

## Activités de confinement et de retrait de l'amiante : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Lorsque des salariés sont employés à des activités dont la finalité est le retrait ou le confinement par fixation, imprégnation ou encoffrement de l'amiante ou de matériaux en contenant, et qui portent notamment sur des bâtiments, des navires, des structures, des appareils ou des installations, y compris dans les cas de démolition, les dispositions particulières suivantes s'appliquent :

- La formation des travailleurs doit être assurée par des organismes certifiés par des organismes accrédités à cet effet (arrêté à paraître). L'attestation de compétence est délivrée au travailleur par l'organisme de formation certifié. Un arrêté ministériel (à paraître) doit fixer la durée de formation des travailleurs, en tenant compte de la nature de l'activité exercée ;
- Pour réaliser des travaux de confinement et de retrait d'amiante friable (flocage, calorifugeage, tresses d'isolation, feutre amiante...) ou tous travaux de confinement et de retrait d'amiante non friable (plaques en amiante ciment, canalisations, garnitures de friction, clapets, joints en amiante caoutchouc, panneaux de faux plafonds métallisés...) présentant des risques particuliers, l'entreprise doit avoir obtenu un certificat de qualification, délivré par des organismes accrédités à cet effet, justifiant de sa capacité d'effectuer de tels travaux.

Les deux arrêtés du 22 février 2007 (JO du 1<sup>er</sup> mars 2007), cités en référence, définissent respectivement :

- les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante ;
- les travaux de confinement et de retrait de matériaux non friables contenant de l'amiante présentant des risques particuliers en vue de la certification des entreprises chargées de ces travaux.
- Le chef d'établissement doit procéder à une évaluation des risques afin de déterminer, notamment, la nature, la durée et le niveau de l'exposition des travailleurs à l'inhalation de poussières provenant de l'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante.

Dans ce cadre, le chef d'établissement est notamment tenu de demander, selon le cas :

- au propriétaire d'un immeuble bâti soumis aux dispositions du code de la santé publique, en particulier des articles R. 1334-22, R. 1334-27 et R. 1334-28, les résultats des recherches et repérages des matériaux contenant de l'amiante ;
- à l'armateur d'un navire soumis aux dispositions du décret n° 98-332 du 29 avril 1998 relatif à la prévention des risques dus à l'amiante à bord des navires, les résultats des recherches des matériaux contenant de l'amiante.

En fonction des résultats de l'évaluation des risques, le chef d'établissement établit un plan de démolition, de retrait ou de confinement précisant notamment :

- le type et les quantités d'amiante manipulés ;
- le lieu où les travaux sont effectués, la date de commencement, la durée probable et le nombre de travailleurs impliqués ;
- les méthodes mises en oeuvre lorsque les travaux impliquent la manipulation d'amiante ou de matériaux en contenant ;
- les caractéristiques des équipements qui doivent être utilisés pour la protection et la décontamination des travailleurs ainsi que celles des moyens de protection des autres personnes qui se trouvent sur le lieu ou à proximité des travaux ;
- la fréquence et les modalités des contrôles effectués sur le chantier ;
- les durées et temps déterminés en application de l'article R. 4412-101 du Code du travail .

Les attestations de compétence des travailleurs impliqués, ainsi que, le cas échéant, les résultats des recherches et repérages des matériaux contenant de l'amiante sont joints au plan de démolition, de retrait ou de confinement.

Ce plan :

- doit, s'il s'agit d'une démolition, prévoir le retrait préalable de l'amiante et des matériaux en contenant. Le retrait préalable n'est cependant pas obligatoire lorsqu'il causerait un plus grand risque pour les travailleurs que si l'amiante ou les matériaux en contenant étaient laissés en place. L'absence de retrait doit être dûment justifiée dans le plan de démolition ;
- est soumis à l'avis du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est transmis, un mois avant le démarrage des travaux, à l'inspecteur du travail, aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP). En cas de travaux justifiés, dans le plan de retrait, par une situation d'urgence liée à un sinistre, ce délai peut être réduit à huit jours, sauf opposition de l'inspecteur du travail.

Le chef d'établissement doit signaler à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale tout changement dans les conditions de travail susceptible d'entraîner une augmentation significative de l'exposition à la poussière provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante.

Un arrêté ministériel du 13 décembre 1996 (JO du 1<sup>er</sup> janvier 1997) détermine les recommandations et fixe les instructions techniques que le médecin du travail doit respecter dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, notamment la nature et la périodicité des examens.

## Activités et interventions sur les matériaux ou appareils susceptibles d'émettre des fibres d'amiante : quelles obligations pour l'employeur ?

Pour les activités ayant pour finalité le retrait ou le confinement de l'amiante ou de matériaux en contenant ne relevant pas des dispositions visées ci-dessus, et pour les interventions qui sont susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante, et qui portent notamment sur des bâtiments, des

navires, des structures, des appareils ou installations, les règles particulières suivantes s'appliquent (ces règles s'appliquent également aux opérations de bâtiment et de génie civil effectuées sur des terrains amiantifères).

Un arrêté ministériel (à paraître) précisera en tant que de besoin les règles techniques que doivent respecter les entreprises effectuant des activités ou des interventions visées ci-dessus, en tenant compte notamment des équipements, des procédures et des techniques utilisés.

## Etablissement d'un mode opératoire

Dans le cadre de l'évaluation des risques prévue à [l'article R. 4412-61 du Code du travail le chef d'établissement doit établir un mode opératoire précisant :

- la nature de l'activité ;
- le type et les quantités d'amiante manipulées ;
- le type de lieux où les travaux sont effectués et le nombre de travailleurs impliqués ;
- les méthodes mises en oeuvre lorsque les travaux impliquent la manipulation d'amiante ou de matériaux en contenant ;
- les caractéristiques des équipements qui doivent être utilisés pour la protection et la décontamination des travailleurs ainsi que celles des moyens de protection des autres personnes qui se trouvent sur le lieu ou à proximité des travaux.

Le mode opératoire ainsi défini est soumis à l'avis du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est transmis à l'inspecteur du travail, aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP). Une nouvelle transmission est effectuée lors de tout changement important des méthodes de travail mises en oeuvre et des équipements de protection utilisés.

## Evaluation des risques

Outre les obligations qui lui sont imposées en terme d'établissement d'un mode opératoire (voir ci-dessus), le chef d'établissement doit, pour chaque intervention susceptible de provoquer l'émission de fibres d'amiante, évaluer, par tout moyen approprié au type d'intervention, le risque éventuel de présence d'amiante. A ce titre, il est notamment tenu :

- de demander au propriétaire d'un immeuble bâti soumis aux dispositions du code de la santé publique, en particulier des articles R. 1334-22 et R. 1334-28, les résultats des recherches et repérages des matériaux contenant de l'amiante ;
- de demander à l'armateur d'un navire soumis aux dispositions du décret n° 98-332 du 29 avril 1998 relatif à la prévention des risques dus à l'amiante à bord des navires, les résultats des recherches des matériaux contenant de l'amiante ;
- d'informer le propriétaire du bâtiment ou l'armateur du navire de toute présence d'amiante mise en évidence lors de l'évaluation des risques.

Le chef d'établissement procède, en tenant compte de ces éléments, à une évaluation des risques relatifs à l'intervention afin de déterminer notamment la nature, la durée et le niveau de l'exposition des travailleurs à l'inhalation des poussières provenant de l'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante. Il doit signaler à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale

tout changement dans les conditions de travail susceptible d'entraîner une augmentation significative de l'exposition à l'inhalation des poussières provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, au moyen de la modification du mode opératoire visé ci-dessus.

Au vu notamment des fiches d'exposition, le médecin du travail peut décider de modalités particulières de surveillance médicale d'un travailleur.

Les travaux de retrait ou de confinement de l'amiante doivent être confiés à des travailleurs expérimentés susceptibles d'être suivis. C'est pourquoi les jeunes de moins de 18 ans, les intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée ne peuvent être affectés à ces travaux.

## Quel suivi médical particulier pendant la période d'activité professionnelle ?

Les salariés exposés à l'amiante, sont soumis à une surveillance médicale spéciale caractérisée par :

- une vérification préalable de l'aptitude médicale à l'affectation à un poste exposé ou susceptible de l'être ;
- une surveillance comportant des investigations et examens complémentaires effectués ou prescrits par le médecin du travail ainsi qu'un renforcement de l'action de celui-ci en milieu de travail ;
- une attestation d'exposition : lorsqu'un salarié quitte un établissement après avoir exercé des activités de confinement et de retrait d'amiante, son employeur doit lui remettre une attestation établie conjointement avec le médecin du travail. Ce document permettra au salarié de bénéficier ultérieurement de ses droits à réparation, si nécessaire ;
- un dossier individuel établi par le médecin du travail pour chacun des travailleurs exposés au risque. Ce dossier individuel contient le double de la fiche d'exposition mentionnée précédemment et les dates et résultats des examens médicaux complémentaires pratiqués. Il est conservé pendant 50 ans après la fin de l'exposition au risque. Il est communiqué, sur sa demande, au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre et peut être adressé, avec l'accord du travailleur, au médecin choisi par celui-ci. Si l'établissement vient à disparaître ou si le travailleur change d'établissement, l'ensemble du dossier est transmis au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, à charge pour celui-ci de l'adresser, à la demande du travailleur, au médecin du travail désormais compétent.

Lorsque le salarié est toujours en activité mais n'est plus exposé, la surveillance médicale doit être poursuivie par le médecin du travail de l'entreprise actuelle, que le salarié soit dans la même entreprise ou qu'il ait changé d'entreprise. Le médecin du travail prescrira les examens complémentaires nécessaires à cette surveillance.

## Quel suivi médical particulier après la période d'activité professionnelle ?

En cas de cessation d'activité, de chômage ou de retraite, le salarié qui a été exposé à l'inhalation de poussières d'amiante doit en informer son médecin traitant car il peut bénéficier, sur présentation de son attestation d'exposition, d'un certain

nombre d'examens complémentaires pouvant être pris en charge, à sa demande, par la Sécurité sociale. Ces examens peuvent alors être réalisés tous les deux ans.

Sous certaines conditions, le travailleur de 50 ans ou plus qui a été exposé à de la poussière d'amiante peut bénéficier d'une préretraite spécifique, réservée aux victimes de l'amiante.

## Maladie liée à l'activité professionnelle : comment le salarié peut-il faire valoir ses droits ?

Pour faire valoir ses droits, le salarié doit demander la reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie en déclarant à sa caisse de sécurité sociale les symptômes dont il est atteint.

L'imprimé prévu à cet effet doit être adressé dans les quinze jours qui suivent l'arrêt de travail ou le constat des symptômes par le médecin à la caisse primaire d'assurance maladie, accompagné d'un certificat médical.

Les informations fournies dans la déclaration serviront, notamment, à expliciter en quoi l'activité professionnelle a provoqué une exposition et indiquer les établissements où cette activité a été exercée ainsi que les emplois tenus.

L'employeur reçoit un double de cette déclaration par le biais de la caisse de sécurité sociale.

Le salarié peut ensuite compléter sa déclaration en communiquant à sa caisse tout autre élément utile.

## Comment s'effectue la reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

La reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie n'est pas automatique. Elle nécessite de satisfaire les conditions prévues dans les tableaux de maladies professionnelles. Concernant l'amiante, il s'agit des tableaux n° 30 et 30 bis (modifiés depuis le 30 avril 2000) qui précisent, notamment, les maladies, les travaux concernés ainsi que les délais de prise en charge et les durées d'exposition requises pour le cancer broncho-pulmonaire.

Le tableau n° 30 comporte une liste indicative des travaux exposant aux poussières d'amiante susceptibles de provoquer une série de maladies, telles que notamment l'asbestose et ses complications, différentes lésions et tumeurs de la plèvre.

Le tableau n° 30 bis énumère de manière limitative les travaux susceptibles de provoquer un cancer broncho-pulmonaire et prévoit une durée minimum d'exposition aux poussières d'amiante de 10 ans.

La caisse notifie sa réponse, après instruction de la demande, au salarié et à l'employeur. Cette notification ouvre les délais pour d'éventuels recours.

Dans certains cas, bien que toutes les conditions prévues dans les tableaux ne soient pas réunies, le caractère professionnel de la maladie peut toutefois être établi au terme d'une procédure spécifique, ce principe étant posé par l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale. Se renseigner auprès du médecin traitant, du médecin du travail, de la caisse de sécurité sociale (caisse primaire) ou du médecin inspecteur du travail (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

### Textes de référence

- Articles R. 4412-94 à R. 4412-148 du Code du travail
- Circulaire DRT n° 98-10 du 5 novembre 1998
- Arrêtés des 6 et 13 décembre 1996 (JO du 1er janvier 1997 – surveillance médicale)
- Arrêtés des 14 mai et 20 août 1996 (contrôle des atmosphères de travail)
- Arrêté du 14 mai 1996
- Arrêtés du 26 décembre 1997 (retrait et confinement de l'amiante)
- Arrêté du 25 avril 2005 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante (JO du 26 mai)
- Arrêté du 22 février 2007 définissant les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante
- Arrêté du 22 février 2007 définissant les travaux de confinement et de retrait de matériaux non friables contenant de l'amiante présentant des risques particuliers en vue de la certification des entreprises chargées de ces travaux
- Arrêté du 4 mai 2007 relatif à la mesure de la concentration en fibres d'amiante sur les lieux de travail et aux conditions d'accréditation des laboratoires (JO du 16 mai)





## Le droit de retrait

**Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.**

### A savoir

Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

### Quelle information ?

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions visant à restreindre l'usage du droit de retrait ; en l'espèce, la Cour de cassation a donné raison à une Cour d'appel pour avoir annulé la clause d'un règlement intérieur qui imposait, outre l'obligation d'information du responsable hiérarchique, une obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique.

### Quelle protection ?

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

### Textes de référence

- Articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail



## L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

**Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, doit employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié**

**Cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples. Elle s'applique également aux personnes handicapées, dans la fonction publique selon des modalités particulières (sur ce point, on peut consulter le site du FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)).**

### A savoir

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent adresser, au plus tard le 15 février de chaque année, une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), des mutilés de guerre et assimilés au titre de l'année civile écoulée. Cette déclaration peut être effectuée au moyen d'un formulaire réglementaire disponible sur le site du ministère du travail ou sur le site de l'AGEFIPH accompagné de sa notice explicative. Sous certaines conditions, la DOETH peut être effectuée en ligne, à partir d'un site sécurisé : la date limite peut alors être fixée à une autre date (par exemple, pour la déclaration 2009 au titre de l'année 2008, la date limite en cas de télé-déclaration était fixée au 28 février 2009).

### Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Sont visés :

- 1° Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) (cette commission s'est substituée, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, aux Cotorep)
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° (abrogé par Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
- 7° (abrogé par Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;

- 8° (abrogé par Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés travaillant en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail. Une aide à l'emploi peut être attribuée à l'employeur, sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés (cet effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail). Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation .

L'employeur peut se libérer de son obligation d'emploi en versant une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou conclure un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Il peut enfin s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage (voir précisions ci-dessous), en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide par le travail »).

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application de l'article L. 5212-1 et suivants relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation.

### L'embauche directe de travailleurs handicapés

Au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des années 2009 (déclaration effectuée début 2010) et suivantes, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation

d'emploi, chaque personne est désormais prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

L'employeur qui recrute des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

## L'accueil de stagiaires

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans les conditions précisées ci-dessous (applicable au titre de l'obligation d'emploi des années 2009 et suivantes), des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, sont prises en compte les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (c'est-à-dire les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, voir ci-dessus) qui effectuent l'un des stages suivants :

- un stage mentionné à l'article L. 6341-3 du Code du travail ;
- un stage organisé par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du Code du travail (AGEFIPH) ;
- un stage prescrit par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail (Pôle emploi) ;
- un stage au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- un stage au titre de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

La durée du stage est égale ou supérieure à 40 heures. Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme ouvrant pour l'insertion professionnelle.

Cette convention indique :

- le nom et l'adresse de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation ou de l'organisme ouvrant pour l'insertion professionnelle et du stagiaire ;
- la nature, l'objectif et les modalités d'exécution du stage ;
- le lieu, la durée en heures et les dates de début et de fin de stage ;
- le tuteur désigné pour accompagner le stagiaire au cours du stage ;
- les modalités d'assurance du stagiaire au titre des accidents du travail ;
- les modalités d'assurance au titre de la responsabilité civile en cas de dommage causé au stagiaire ou par le stagiaire.

La convention de stage doit être jointe à la DOETH.

Ces personnes sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage. Elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise.

## Exemple

Pour un stage commencé en novembre 2008 et achevé en mars 2009, le stagiaire est pris en compte pour l'année 2009. Il apparaîtra donc dans la déclaration d'emploi au titre de la période janvier/décembre 2009 envoyée à l'administration au plus tard le 15 février 2010 (ou à une date différente en cas de télédéclaration).

## La conclusion de contrats avec certaines entreprises ou structures

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés ») ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés dans les conditions prévues par l'article L. 5213-13 du Code du travail ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide par le travail ») autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %). Les règles d'équivalence entre la passation de tels contrats et l'emploi de personnes handicapées sont définies par l'article R. 5212-6 du Code du travail.

## La conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Les modalités de cet agrément figurent aux articles R. 5212-15 et R. 5212-17 du Code du travail.

L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

## Le versement d'une contribution à l'Agefiph

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Cette contribution est égale :

- 1° Au nombre de bénéficiaires manquants, calculé comme indiqué ci-dessous, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 2° Multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;
- 3° Multiplié par des montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

La contribution annuelle calculée selon les dispositions visées ci-dessus ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, par 50 fois le SMIC horaire.

Pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80 %, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires, multiplié par 40 fois le SMIC horaire.

Pour le calcul de cette contribution :

- le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi que l'employeur est tenu d'employer et le nombre de bénéficiaires occupés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés. Un bénéficiaire occupé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (par exemple, titulaire de la carte d'invalidité et bénéficiaire de l'AAH) ;

les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont égaux à :

- 1° 0,5, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi et âgé de moins de 26 ans (soit jusqu'à son 26ème anniversaire) ou de 50 ans révolus et plus (soit 51 ans et plus jusqu'à son départ de l'entreprise) ;
- 2° 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a reconnu la lourdeur du handicap en application de l'article R. 5213-45 du Code du travail, pour la durée de la validité de la décision, et à condition que l'employeur n'ait pas choisi le versement d'une aide à l'emploi ;
- 3° 0,5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

- 4° 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en chômage de longue durée ;
- 5° 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

Le coefficient de minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement. Le nombre de salariés occupant des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail. Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées par l'article D. 5212-25 du Code du travail.

Les montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont les suivants :

- 1° 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;
- 2° 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;
- 3° 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans, ce montant est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions mentionnées ci-dessus, les employeurs peuvent déduire du montant de cette contribution les dépenses, ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 5213-40 à R. 5213-51 du Code du travail.

La liste des dépenses déductibles en application des dispositions visées ci-dessus est donnée par l'arrêté du 9 février 2006 (JO du 10)

En cas de non respect de l'obligation d'emploi les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor Public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants le cas échéant pondéré par 1500 fois le SMIC horaire et ce quel que soit l'effectif total de salariés de l'entreprise, majorée de 25 %.

## Comment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est-elle contrôlée ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle obligatoire (DOETH) que l'employeur adresse - en recommandé avec accusé de réception - à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) au plus tard le 15 février de l'année suivante (sauf option pour la télédéclaration, voir ci-dessous). Les obligations déclaratives des employeurs sont précisées par les articles R. 5212-1 à R. 5212-4 du Code du travail.

Les formulaires de déclaration sont adressés aux employeurs en 2 exemplaires. Une fois remplis, un exemplaire doit être retourné à la DDTEFP dont les coordonnées figurent en première page du formulaire principal avant la date limite indiquée ; l'employeur doit conserver le second formulaire.

Sous certaines conditions, la DOETH peut être effectuée en ligne, à partir d'un site sécurisé : la date limite peut alors être fixée à une autre date (par exemple, pour la déclaration 2009 au titre de l'année 2008, la date limite en cas de télé-déclaration était fixée au 28 février 2009).

### Textes de référence

- Articles L. 5212-1 à L.5212-17, R. 5212-1 à R. 5212-18, R. 5212-19 à R. 5212-29, R. 5212-30 et R. 5212-31 du Code du travail
- Arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de la contribution annuelle JO du 10)
- Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.
- Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 (JO du 27 mai 2008)
- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 (JO du 3)
- Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 (JO du 10 juin)

## Le contrat d'apprentissage aménagé

**Pour faciliter la formation du jeune handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :**

- **la durée du contrat,**
- **déroulement de la formation. En outre, la conclusion d'un tel contrat ouvre droit, en plus des avantages normalement liés au contrat d'apprentissage (exonération de cotisations, aide à l'embauche, crédit d'impôt apprentissage...), à des aides spécifiques tant pour l'employeur, que pour l'apprenti ou le CFA.**

### A savoir

Comme tout apprenti, le jeune handicapé est rémunéré en pourcentage du SMIC, variable selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

### Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Peut conclure un contrat d'apprentissage aménagé, un jeune travailleur reconnu handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui s'est substituée aux anciennes « Cotorep ».

La limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage est en principe fixée à 25 ans. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Jusqu'à l'intervention de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 citée en référence, une limite maximale était fixée (soit 30 ans) ; cette limite a été supprimée par ladite loi. D'autres dérogations sont possibles au profit de certains apprentis.

### Quelle est la durée du contrat ?

En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage varie, selon la qualification préparée, entre 1 et 3 ans, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre 6 mois et un an. La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

### Comment se déroule la formation ?

La formation peut se dérouler normalement dans tout CFA ou section d'apprentissage. Mais, en cas de difficultés liées au handicap, l'une des solutions suivantes peut être mise en œuvre :

- aménagements pédagogiques, sur autorisation du recteur d'Académie ou du Directeur régional de l'agriculture et de la forêt et après avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (cette commission, créée par la loi du 11 février 2005, a repris les compétences anciennement dévolues aux Cotorep),
- organisation de la formation dans un CFA (ou section d'apprentissage) adapté aux personnes handicapées, conventionné à cet effet par l'Etat ou la région,

- mise en place de cours par correspondance sur autorisation du recteur ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt.

En outre, lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement donné dans le CFA ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus. Dans ce cas, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, et le pourcentage du Smic pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré, pendant la période de prolongation, de 15 points par rapport à celui appliqué avant cette période.

### Quelles sont les aides spécifiques pour les employeurs ?

En plus des aides accordées dans le cadre de tout contrat d'apprentissage, il est prévu :

- une prime de l'Etat d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, versée en deux fois, à l'issue de la 1<sup>ère</sup> et de la 2<sup>e</sup> année d'apprentissage ;
- des aides de l'AGEFIPH : subvention de 3 400 € par année d'apprentissage, aides à la formation du tuteur, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des situations de travail...

A l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec le jeune un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 12 mois, l'AGEFIPH peut lui verser une prime à l'insertion de 1 600 €.

### Quelles sont les aides spécifiques pour les apprentis ?

L'AGEFIPH peut accorder au jeune :

- une subvention forfaitaire de 1 700 € si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 12 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion ;
- une prise en charge des frais liés à la compensation du handicap.

### Quelles sont les aides spécifiques pour les CFA ?

Attribuées par l'AGEFIPH, les aides doivent servir à :

- l'accueil et l'intégration des jeunes handicapés,
- l'adaptation des supports pédagogiques et des contenus de formation.

#### Textes de référence

- Articles L. 6222-37, L. 6222-38 et R. 6222-45 à R. 6222-58 du Code du travail
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 « de finances pour 2009 » (JO du 28)





## Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs

**La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente le travailleur handicapé vers le milieu de travail le plus adapté, en tenant compte des possibilités réelles d'insertion. Il peut s'agir du milieu protégé (établissement ou service d'aide par le travail - ESAT) ou du milieu ordinaire de travail (dont font désormais partie les « entreprises adaptées » et les « centres de distribution du travail à domicile). La qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH permet de bénéficier de mesures et d'obligations légales spécifiques, propres à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.**

### A savoir

Les CDAPH ont été créées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ; elles remplacent les anciennes Cotorep. La décision par laquelle elle se prononce sur une orientation vers le marché du travail ou sur l'admission en établissement ou service d'aide par le travail doit être motivée.

### De quelles aides le travailleur handicapé peut-il bénéficier pour rechercher un emploi ?

Les personnes handicapées peuvent avoir recours à des appuis spécifiques dans leur recherche d'emploi auprès des organismes suivants :

- l'ANPE qui dispose dans chaque agence locale de conseillers à l'emploi et dans chaque département d'un conseiller à l'emploi spécialisé pour les travailleurs handicapés ;
- le réseau Cap Emploi. Ce sont des structures privées en relation avec les entreprises, et chargées de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Elles reçoivent, informent et conseillent les travailleurs handicapés orientés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH qui remplace les anciennes Cotorep) en vue de leur placement et s'assurent un suivi après l'embauche ;
- des associations de personnes handicapées ou des établissements spécialisés qui ont constitué des services d'accompagnement vers l'emploi ;
- des actions menées dans le cadre des programmes départementaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH).

### Les travailleurs handicapés ont-ils accès aux mesures pour l'emploi ?

Oui, les personnes handicapées font partie des publics prioritaires et, à ce titre, ont un accès privilégié aux contrats aidés.

### Les entreprises sont-elles obligées de recruter des travailleurs handicapés ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005, tout employeur de 20 salariés et plus dans un même établissement est tenu d'employer 6 % de travailleurs handicapés, ou à défaut de contribuer, selon d'autres modalités, à leur insertion professionnelle (voir la fiche L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

### Est-il possible de réduire le salaire d'un travailleur handicapé ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le salaire versé aux travailleurs reconnus handicapés doit correspondre à l'emploi qu'ils occupent et à leur qualification, dans les conditions de droit commun. Les abattements en vigueur avant cette date, qui concernaient les travailleurs handicapés classés en catégorie B et C par la Cotorep (institution qui était alors compétente) et ceux titulaires d'un emploi « protégé », ainsi que le dispositif de « garantie de ressources des travailleurs handicapés » (GRTH) ont cessé d'être applicables ; en contrepartie, les employeurs bénéficient d'une aide à l'emploi (voir ci-dessous). Toutefois, pendant une période de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les entreprises continuent à bénéficier du dispositif des abattements de salaires pour toute embauche, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006, de travailleurs handicapés classés en catégorie C par la Cotorep.

L'AGEFIPH assure le maintien de la GRTH en milieu ordinaire aux actuels bénéficiaires pendant les six premiers mois de l'année 2006, afin de permettre à la fois aux employeurs de déposer une demande d'aide au titre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (voir ci-dessous) et aux services compétents de les instruire. Les dispositions prises doivent ainsi assurer la continuité des aides apportées aux employeurs pour l'embauche de travailleurs lourdement handicapés.

### L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour l'emploi d'un travailleur handicapé ?

L'employeur de travailleurs handicapés peut percevoir différents types d'aides. Des aides spécifiques sont destinées aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile

### L'aide destinée à compenser la lourdeur du handicap

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, une aide financée et versée par l'Agefiph, peut être attribuée sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après avis éventuel de l'inspecteur du travail, aux employeurs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Cette aide doit être demandée par l'employeur. Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, au regard du poste de travail occupé, après aménagement optimal de ce dernier, par un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de l'attribution de cette aide à l'emploi est adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, par l'employeur d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi au DDTEFP du département où est situé l'établissement auquel ce bénéficiaire est rattaché. Cette demande est accompagnée :

- 1° Du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- 2° De la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié ;
- 3° De la liste des aménagements réalisés par l'employeur pour optimiser le poste de travail et l'environnement du bénéficiaire ainsi que de leur coût ;
- 4° Par dérogation au 3° ci-dessus, des prévisions d'aménagements du poste de travail et de l'environnement du bénéficiaire que l'employeur s'engage à réaliser au cours de l'année qui suit le dépôt de la demande, ainsi que de l'évaluation de leur coût, lorsque le bénéficiaire présente un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80 % ;
- 5° Le cas échéant, de la liste et du montant des aides versées par l'Agefiph ;
- 6° D'une évaluation des charges induites par le handicap, compte non tenu des coûts mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus.

Au vu de ces éléments, le DDTEFP fixe le montant des charges induites mentionnées ci-dessus : lorsque ce montant est supérieur ou égal à 20 % du produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, il accorde la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Cette décision est motivée ; elle fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans. Toutefois, pour les bénéficiaires visés au 3° ci-dessus, la première décision de reconnaissance du handicap est accordée pour une durée d'un an.

**L'employeur doit informer le bénéficiaire du dépôt de cette demande. Cette aide ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution à l'Agefiph prévue pour l'embauche d'un travailleur handicapé.**

Lorsque le bénéficiaire de l'obligation d'emploi change de poste au sein de l'entreprise, ou lorsque son handicap évolue, l'employeur doit présenter une demande de révision de la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Le montant annuel de l'aide à l'emploi octroyée aux employeurs est fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à 450 fois le taux horaire du SMIC, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5 % de cotisations patronales fiscales et sociales.

**Un montant majoré, fixé, par poste de travail occupé à temps plein, à 900 fois le taux horaire du SMIC, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5 % de cotisations patronales fiscales et sociales, s'applique lorsque le montant des charges induites mentionnées au 6° ci-dessus est supérieur ou égal à 50 % du produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement.**

L'aide à l'emploi accordée à l'employeur est calculée au prorata du temps de travail effectué par rapport à la durée collective du travail applicable dans l'établissement.

L'aide est versée trimestriellement à l'employeur, par l'Agefiph.

## Les aides à l'aménagement des postes de travail

L'Etat peut consentir une aide financière aux entreprises qui emploient des personnes handicapées, pour l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

La demande doit être adressée au préfet du département où est situé l'établissement, accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif ainsi que de l'avis du CHS-CT ; son montant ne peut excéder 80 % du coût de l'adaptation ou de l'aménagement envisagé. L'aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Dans ce cas, elle ne peut concerner que la seule période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés et son montant ne peut excéder 50 % des dépenses d'encadrement supplémentaire afférentes à cette période.

## Les aides de l'Agefiph

L'Agefiph propose un ensemble de services et d'aides financières aux entreprises. Ainsi, par exemple, une prime à l'insertion de 1 600 € est versée pour le recrutement d'une personne handicapée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois. Tous les renseignements sur ce point peuvent être obtenus sur le site de l'Agefiph (<http://www.agefiph.asso.fr/>).

## Quel est le statut de la personne handicapée travaillant en milieu ordinaire ?

Le travailleur handicapé exerçant une activité en milieu ordinaire bénéficie du statut de salarié et donc des dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 du Code du travail (voir la fiche La procédure de licenciement pour motif personnel) est doublée pour les bénéficiaires d'obligation d'emploi des personnes handicapées, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

## Quelles sont les formations ouvertes au salarié handicapé ?

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le présent livre dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées. Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents

niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. Elles ont également accès aux formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, dont les conditions peuvent être aménagées (limite d'âge...) et aux périodes de professionnalisation. Elles peuvent, en outre, suivre des formations de réadaptation et de rééducation chez l'employeur ou dans un établissement spécialisé (centres de pré-orientation et centres de rééducation professionnelle).

## Quel est le rôle de la médecine du travail ?

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié de la personne handicapée dans l'entreprise. Il est le seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail :

- dès la visite médicale d'embauche ;
- lors des visites médicales périodiques ;
- lors des visites de reprise après un accident de travail ou un arrêt de travail prolongé.

### Textes de référence

- Articles L. 5213-6 à L. 5213-12-1 et R. 5213-32 à R. 5213-51 du Code du travail
- Articles L. 241-5 et suivants du Code de l'action sociale et des familles
- Arrêté du 9 février 2006 (JO du 10 février)



## Les aides de l'AGEFIPH

**Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH), l'Agefiph collecte les contributions financières des entreprises de 20 salariés et plus qui s'acquittent par ce moyen, en tout ou partie, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés.**

**Les sommes ainsi collectées sont utilisées pour favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.**

### A savoir

L'Agefiph a mis en place une aide spécifique destinée à permettre aux entreprises de 1 à 500 salariés (sauf celles dont la finalité est de recevoir du public) de rendre leurs locaux accessibles à toute personne handicapée, quel que soit son handicap. Les entreprises intéressées peuvent prendre contact avec la délégation régionale de l'AGEFIPH ou consulter le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### Qui peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph ?

Selon l'action projetée (embauche, aménagement de poste de travail, formation...), sont susceptibles de recevoir une aide financière de l'Agefiph :

- les entreprises du secteur privé, y compris les artisans ;
- les organismes et établissements publics soumis au droit privé ;
- les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, commission qui a repris les compétences anciennement dévolues aux Cotorep) et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'AAH...);
- les organismes de formation, les prestataires de bilans de compétences, les opérateurs de l'insertion et du reclassement...

Verser une contribution à l'Agefiph n'est pas une condition nécessaire pour bénéficier d'une aide de cette association. Il suffit que l'entreprise intéressée emploie ou embauche un(e) bénéficiaire de l'obligation d'emploi

### Quelles sont les interventions de l'Agefiph ?

L'Agefiph propose des subventions dans le cadre de mesures définies dans son programme d'intervention :

- information et sensibilisation ;
- diagnostic et conseil ;
- bilan d'évaluation et d'orientation ;
- mise à niveau et mobilisation ;
- maintien dans l'emploi ;

- création d'activité ;
- aménagement des situations de travail ;
- accessibilité des lieux de travail ;
- aides à la formation en alternance ;
- aides à l'apprentissage ;
- formation professionnelle ;
- soutien et suivi de l'insertion ;
- action préparatoire au placement ;
- détachement en entreprise ;
- rapprochement du milieu protégé et du milieu ordinaire ;
- réseau d'insertion et de placement ;
- prime à l'insertion ;
- soutien à l'intégration en milieu ordinaire de travail ;
- aides techniques et humaines ;
- aides aux innovations ;
- aide à l'aménagement du temps de travail, etc.

Ainsi, par exemple :

- dans le cadre de l'aide à l'insertion, pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois (durée ramenée de 12 mois à 6 mois au titre des embauches effectuées depuis le 1er juillet 2009), l'Agefiph accorde une prime de :
  - 1 600 € à l'entreprise ;
  - 900 € à la personne handicapée (avec une majoration possible de 800 € pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, embauchées à compter du 1er janvier 2009 par un employeur du secteur privé et bénéficiaires, au jour de leur embauche, d'un minima social - AAH, RSA, ASS, ...),
- au titre de l'aménagement des situations de travail, l'Agefiph verse une subvention calculée en fonction de l'intérêt du projet, de la déficience de la personne handicapée concernée et des obligations légales de l'employeur. L'aide peut couvrir la totalité des aménagements.

L'AGEFIPH intervient également afin d'aider les demandeurs d'emploi handicapés à se former aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et à s'équiper en conséquence (subvention de 700 € correspondant à l'achat d'un ordinateur et à la première année d'abonnement Internet) ; cette nouvelle aide sera disponible en août 2009 (pour plus de précisions, notamment sur les conditions d'accès à cette aide, on se reportera au site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)).

L'État et l'Agefiph doivent conclure tous les trois ans une convention d'objectif dont le but est de fixer notamment leurs engagements réciproques afin de coordonner les mesures de droit commun en faveur de l'emploi et les mesures spécifiques prises par l'Agefiph. La dernière convention en date, signée le 20 février 2008, couvre la période 2008-2010.

Afin de faire jouer à plein l'effet des aides publiques et celles cumulées de l'AGEFIPH, cette dernière a mis en ligne un guide interactif des aides et services téléchargeable et imprimable.

En septembre 2009, un calculateur personnalisé des aides à l'insertion sera à disposition du réseau Cap emploi au bénéfice des employeurs et personnes handicapées. Cumulant les mesures publiques de l'emploi et celles de l'AGEFIPH, il calculera automatiquement les aides publiques et AGEFIPH disponibles pour chaque situation concrète rencontrée.

## Quelles sont les conditions à remplir ?

L'Agefiph fixe elle-même les conditions d'attribution des subventions. Ces conditions varient selon la nature du projet qui lui est soumis. En règle générale, la demande d'aide est formulée - avant le début de l'action envisagée - par le biais d'un dossier comprenant :

- un exposé détaillé du projet (motivation de la demande, objectif poursuivi...);
- les devis des éventuels prestataires extérieurs ;
- la liste des personnes handicapées concernées ;
- toute pièce complémentaire nécessaire eu égard à la nature du projet.

La demande de prime à l'insertion est, quant à elle, effectuée à partir d'un dossier cosigné par l'employeur et le salarié, composé notamment d'une copie du contrat de travail, du bulletin de salaire d'un premier mois de travail et de la copie du justificatif du statut de personne handicapée.

## En quoi consiste la subvention à l'embauche d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT ou d'une entreprise adaptée ?

Cette nouvelle aide a été mise en place par l'AGEFIPH afin de favoriser le recrutement, en milieu ordinaire de travail, de travailleurs handicapés sortant d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée (EA).

Cette aide est accordée, pour une durée d'un an, aux conditions suivantes :

- le recrutement doit être effectué, dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée de 12 mois minimum, avec un employeur relevant du secteur privé (y compris ceux ayant signé un accord sur l'emploi des personnes handicapées) ;
- l'embauche doit avoir lieu 30 jours maximum (hors congés légaux) après la sortie de l'ESAT ou de l'EA ;
- le contrat peut être conclu pour un temps plein ou un temps partiel ; dans ce cas, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures ;
- la demande doit parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

Le montant de la subvention est fonction du temps de travail de la personne handicapée recrutée et du type de structure dans laquelle elle était précédemment :

**Pour l'embauche d'une personne handicapée sortant d'un ESAT, la subvention est de :**

- 9 000 € pour un temps de travail supérieur ou égal à temps plein ;

- 6 750 € si le temps de travail est compris entre 50 % et 80 % d'un temps plein ;

- 4 500 € si le temps de travail est inférieur à 50 % du temps plein.

**Pour l'embauche d'une personne sortant d'une entreprise adaptée (EA), la subvention est de :**

- 4 500 € pour un temps de travail supérieur ou égal à temps plein ;

- 3 375 € si le temps de travail est compris entre 50 % et 80 % d'un temps plein ;

- 2 250 € si le temps de travail est inférieur à 50 % du temps plein.

La subvention n'est cumulable ni avec les autres aides publiques, ni avec les autres aides de l'Agefiph portant sur le contrat de travail (aides aux contrats en alternance...), ni avec l'aide à l'emploi pour la lourdeur du handicap. Elle est, en revanche, cumulable avec la prime à l'insertion.

La subvention est versée, pour 50 % de son montant, lors de l'embauche et, pour les 50 % restant, sur présentation du bulletin de salaire du 6e mois de présence complet dans l'entreprise.

La demande doit être formulée dans le cadre du dossier de demande de prime à l'insertion ; elle doit être accompagnée d'un formulaire spécifique. Pour toute précision, les employeurs intéressés peuvent s'adresser à un conseiller du réseau Cap Emploi ou l'agence locale de Pôle Emploi.

## En quoi consiste la prime initiative emploi ?

La « prime initiative emploi » (PIE) est destinée à favoriser l'insertion durable de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Cette prime doit être préconisée par Pôle emploi, le réseau « Cap Emploi » ou le réseau des Missions Locales.

Peuvent en bénéficier :

- les employeurs affiliés à l'Unédic, y compris les employeurs du secteur agricole et de la pêche maritime, à l'exception des particuliers employeurs ;
- les groupements d'employeurs, quel que soit leur statut ;
- les entreprises adaptées, quel que soit leur statut, pour les personnes ne bénéficiant pas de l'aide au poste ;
- les associations (pour les embauches réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009).

Sont exclues du bénéfice de cette aide, les entreprises :

- ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;
- ayant fait l'objet d'un procès verbal pour travail illégal.

La prime est accordée pour l'embauche en CDI ou CDD de 12 mois minimum (durée de travail hebdomadaire de 16 heures minimum ou de 720 heures par an si la durée du travail est annualisée) d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi sans emploi depuis au moins 12 mois, ou âgée de 45 ans et plus, ou bénéficiaire d'un minimum social (RSA, ASS, AAH), ou en grande difficulté d'insertion du fait de la lourdeur

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

de son handicap. Ne sont donc pas concernées les embauches en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation qui font l'objet d'une aide spécifique de l'Agefiph.

Le montant maximal de la prime, hors majoration, est fixé à 6 000 € (avec des montants spécifiques en cas de travail à temps partiel).

Pour les embauches réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la PIE peut notamment être majorée de 50 % dans les cas suivants :

- pour les employeurs de 20 salariés et plus recrutant leur 1<sup>er</sup> travailleur handicapé (attestant ne pas avoir occupé une personne handicapée en CDD/CDI ou contrat d'intérim depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours) ;
- pour les employeurs recrutant un travailleur handicapé "senior" âgé de 45 ans et plus.

[Pour plus de précisions sur cette prime, on peut se reporter aux informations diffusées sur le site de l'AGEFIPH \(document pdf\)](#)

La demande de prime doit parvenir au plus tard à l'Agefiph 6 mois après la date d'embauche.

## Textes de référence

- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (JO du 12)
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (JO du 12)
- Convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph au titre des années 2008-2009-2010





## Dans le Cher

### Inspection du travail :

Centre administratif Condé  
2 rue Victor Hugo - 18013 BOURGES Cedex  
☎ 02 48 27 10 10 (Renseignements droit du travail)  
☎ 02 48 27 10 03 (Secrétariat IT) - Fax : 02 48 65 04 37

### Médecine du travail

#### AIPST (Association Interentreprises de Prévention et de Santé au Travail)

12 boulevard de Juranville - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 23 22 40 - Fax : 02 48 24 18 77

11 Square E. Peraudin - 18100 VIERZON  
☎ 02 48 75 07 21

76 avenue de la Prospective - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 66 70 70

45, rue des Lavois - 18400 SAINT FLORENT SUR CHER  
☎ 02 48 55 61 68

11, Place de la Tour - 18700 AUBIGNY SUR NERE  
☎ 02 48 76 49 08

12, rue Marceau - 18200 SAINT AMAND MONTROND  
☎ 02 48 96 16 80

103, rue du Commerce - 18300 SAINT SATUR  
☎ 02 48 78 04 75

#### Association METRAMETAL

62 rue Henri Barbusse - 18100 VIERZON  
☎ 02 48 52 68 00

### Syndicats de salariés

UD CFDT : 5 bld Clémenceau - 18000 BOURGES  
☎ 09 79 01 47 40

UD CFTC : 35 rue Henri Sellier - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 50 42 07

UD CGC : 5 bld Georges Clémenceau - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 24 37 77

UD CGT : 8 Place Malus - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 21 24 79

UD FO : 110 rue Charlet - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 65 01 44

Union syndicale solidaire : 186 Route de Saint Michel  
18000 BOURGES  
☎ 02 48 50 32 37

### Conseil de prud'hommes

1 Place Henri Mirpied - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 23 01 20 - Fax : 02 48 69 06 85

### INFOGREFFE

Immeuble Le parisien 5-7 avenue de Paris  
94307 VINCENNES Cedex  
☎ (N° à tarif spécial) 0891 011 111

### AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

6 Chemin de Villeneuve - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 50 80 00 - Fax : 02 48 50 72 46

### ACSE (Agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances)

Direction Régionale : 7 rue Antigna 45000 ORLEANS  
☎ 02 38 77 86 30 - Fax : 02 38 68 14 37

#### Délégation départementale :

Préfecture du Cher - Place Marcel Plaisant - BP 624  
18020 BOURGES Cedex  
☎ 02 48 67 18 18

### Association d'Aide aux Victimes et de Médiation

Le relais  
8 avenue Pierre Sémard - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 65 66 24 - Fax : 02 48 24 89 14

### AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS  
☎ 01 45 84 24 24

### CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles)

6 bis rue Pré Doulet - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 24 00 19

### ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

122 bis rue du faubourg St-Jean  
Le Masséna - 45000 ORLEANS  
☎ 02 38 42 20 60 - Fax : 02 38 42 20 69

### CRAM - Direction des risques professionnels Service Prévention

36 rue Xaintrailles - 45033 ORLEANS Cedex 1  
☎ 02 38 79 70 00 - Fax : 02 38 79 70 30

### OPPBTB (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

74 rue du Petit Pont - BP 2247  
45029 ORLEANS Cedex 1  
☎ 02 38 83 60 21 - Fax : 02 38 61 47 08

### FNATH - Association des accidentés de la vie

2 rue Parmentier - 18000 BOURGES  
☎ 02 48 24 12 74 - Fax : 02 48 24 84 57

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Route de Guerry - 18021 BOURGES Cedex  
☎ 02 48 27 31 31 - Fax : 02 48 27 31 54

### PÔLE EMPLOI

☎ 39 49 (N° à tarif spécial)  
AUBIGNY SUR NERE (18700) : 9 Place Chazereau - BP 64  
BOURGES CENTRE (18023 Cedex) : 2 rue du Bouillet  
BOURGES COMITEC (18021 Cedex) : 22 rue Jules Ferry  
VIERZON (18108 Cedex) : 4 rue Pierre Debournou  
ST AMAND MONTROND (18204 Cedex) : 2/4 rue du 14  
Juillet - BP 117



## Dans l'Eure-et-Loir

### Inspection du travail :

#### Secteurs Drouais - Beauce - Perche :

57 bis, rue du Docteur Maunoury - 28000 CHARTRES  
☎02 37 91 23 32 - 02 37 91 23 33 - 02 37 91 23 34  
Fax : 02 37 91 23 49

#### Secteurs Chartres :

13 rue du Docteur André Haye - BP 50543  
28019 CHARTRES Cedex  
☎02 37 18 79 32 - Fax : 02 37 18 79 30

#### Secteurs Sud du département et agriculture :

13 rue du Docteur André Haye - BP 50543  
28019 CHARTRES Cedex  
☎02 37 18 79 07 - Fax : 02 37 18 79 30

#### Service renseignements en droit du travail :

57 bis, rue du Docteur Maunoury - 28000 CHARTRES  
☎02 37 91 23 23

### Médecine du travail

SISTEL (Service Interprofessionnel de Santé au Travail en  
Eure et Loir)  
21 rue Camille Marcille - BP 142 - 28003 CHARTRES Cedex  
☎02 37 25 16 25 - fax : 02 37 30 26 33

### Syndicats de salariés

**UD CFDT** : 4 rue Emile Zola - 28300 MAINVILLIERS  
☎02 37 91 15 04 - Fax : 02 37 30 85 88

**UD CFTC** : 2 rue Georges Brassens - Abbayes de  
St Brice - 28000 CHARTRES  
☎02 37 34 92 62 - Fax : 02 37 35 24 73

**UD CGC** : 33 rue des Vieux Capucins  
28000 CHARTRES  
☎02 37 28 02 99 - Fax : 02 37 34 49 97

**UD CGT** : 1 rue St Martin au Val - 28000 CHARTRES  
☎02 37 28 39 98 - Fax : 02 37 34 10 01

**UD FO** : 3 rue Ampère - 28000 CHARTRES  
☎02 37 28 12 92 - Fax : 02 37 28 68 76

### Conseil de prud'hommes

**Chartres** : 3 Rue des Bouchers  
☎02 37 36 57 84

**Châteaudun** : 3 place Cap de la Madeleine  
☎02 37 45 41 01

**Dreux** : Place Anatole France  
☎02 37 46 43 62

### INFOGREFFE

Immeuble Le parisien 5-7 avenue de Paris  
94307 VINCENNES Cedex  
☎(N° à tarif spécial) 0891 011 111

### AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

2 rue Gaston Plante - 28000 CHARTRES  
☎02 37 91 58 20 - Fax : 02 37 91 06 74

### ACSE (Agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances)

**Direction Régionale** : 7 rue Antigna 45000 ORLEANS  
☎02 38 77 86 30 - Fax : 02 38 68 14 37

### Délégation départementale :

Préfecture d'Eure et Loir - Place de la République  
28019 CHARTRES Cedex  
☎02 37 27 70 06

### Association d'Aide aux Victimes d'infractions d'Eure et Loir (AVIEL)

Commissariat de police de Chartres  
57 avenue du Docteur Maunoury - 28000 CHARTRES  
☎02 37 24 75 40

### AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS  
☎01 45 84 24 24

### CIDF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes)

1 rue Saint Martin au Val - Abbayes de Saint Brice  
28000 CHARTRES  
☎02 37 34 75 63

### ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

122 bis rue du faubourg St-Jean  
Le Masséna - 45000 ORLEANS  
☎02 38 42 20 60 - Fax : 02 38 42 20 69

### CRAM - Direction des risques professionnels Service Prévention

36 rue Xaintraillles - 45033 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 79 70 00 - Fax : 02 38 79 70 30

### OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

74 rue du Petit Pont - BP 2247  
45029 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 83 60 21 - Fax : 02 38 61 47 08

### FNATH - Association des accidentés de la vie

1 rue Saint Martin au Val, Abbayes de Saint Brice  
28000 CHARTRES  
☎02 37 91 04 27

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

57 bis rue du Docteur Maunoury - 28000 CHARTRES  
☎: 0800 828 328

### PÔLE EMPLOI

☎ 39 49 (N° à tarif spécial)  
CHÂTEAUDUN (28200) : 30 rue de Varize  
DREUX (28104 Cedex) : 49 avenue du Général Leclerc  
NOGENT LE ROTROU (28400) : 18 rue de la Serine  
VERNOUILLET (28504 Cedex 4) : 3 avenue Marc Chappey  
CHARTRES BEAULIEU : (28000) : 62 rue de Sours  
LUCÉ (28112 Cedex 12) : 2 rue d'Aquitaine



## Dans l'Indre

### Inspection du travail :

Cité administrative Bertrand - Boulevard George Sand  
CHATEAUROUX

☎02 54 53 80 00 - Fax : 02 54 34 29 40

Adresse Postale : Cité administrative Bertrand  
BP 607 - 36020 CHATEAUROUX Cedex

### Renseignements droit du travail :

☎02 54 53 80 20

### Médecine du travail

AISMT (Association Interprofessionnelle des Services  
Médicaux du Travail)

Zone des Chevaliers - rue Oscar Niemeyer BP 169  
36003 CHATEAUROUX

☎02 54 29 42 10

Service médical du bâtiment et des travaux publics

5 rue Albert 1<sup>er</sup> - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 08 30 50

### Syndicats de salariés :

UD CFDT : 86 rue d'Aquitaine - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 34 26 45

UD CFTC : 34 Espace Mendès France - 36000

CHATEAUROUX

☎02 54 27 79 38

UD CGC : 1 boulevard George Sand - 36000

CHATEAUROUX

☎02 54 34 89 68

UD CGT : 86 rue d'Aquitaine - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 34 09 84

UD FO : 18 rue Porte Neuve - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 34 35 66

### Conseil de prud'hommes

26 rue de la Poste - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 34 41 89 - Fax : 02 54 27 69 83

### INFOGREFFE

Immeuble Le parisien 5-7 avenue de Paris  
94307 VINCENNES Cedex

☎(N° à tarif spécial) 0891 011 111

### AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

134 rue Vaugirard - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 61 45 45

### ACSE (Agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances)

Direction Régionale :

7 rue Antigna - 45000 ORLEANS

☎02 38 77 86 30 - Fax : 02 38 68 14 37

Délégation départementale :

Préfecture de l'Indre - Place de la Victoire et des Alliés

BP 583 - 36019 CHATEAUROUX Cedex

☎02 54 29 50 20

### ADAVIM (Association Départementale d'Aide aux Victimes et de Médiation)

Maison Ouverte - 3 place de la Gare

36000 CHATEAUROUX

☎02 54 07 33 72 - Fax : 02 54 07 90 05

### AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS

☎01 45 84 24 24

### CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles)

5 bis rue d'Aquitaine - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 34 48 71

### ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

122 bis rue du faubourg St Jean

Le Masséna - 45000 ORLEANS

☎02 38 42 20 60 - Fax : 02 38 42 20 69

### CRAM - Direction des risques professionnels Service Prévention

36 rue Xaintrailles - 45033 ORLEANS Cedex 1

☎02 38 79 70 00 - Fax : 02 38 79 70 30

### OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

74 rue du Petit Pont - BP 2247

45029 ORLEANS Cedex 1

☎02 38 83 60 21 - Fax : 02 38 61 47 08

### FNATH - Association des accidentés de la vie

34 Espace Mendès France - 36000 CHATEAUROUX

☎02 54 34 76 01

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Centre Colbert - 4 rue Eugène Rolland - Bât E - BP 601

36020 CHATEAUROUX Cedex

☎02 54 35 24 24 - Fax : 02 54 35 24 29

### PÔLE EMPLOI

☎ 39 49 (N° à tarif spécial)

ARGENTON SUR CREUSE (36200) : 1 rue des Ecoles

ISSOUDUN (36103) : Le Formapôle - Rue Georges

Brassens

CHATEAUROUX COLBERT (36008 Cedex) : 1 Place Colbert

- BP 364

CHATEAUROUX CANTRELLE (36028 Cedex) : 19 rue

Cantrelle



## Dans l'Indre-et-Loire

### Inspection du travail

8 r Alexander Fleming - BP 2729 - 37027 TOURS Cedex 1  
☎02 47 31 57 01

### Renseignements droit du travail :

☎02 47 31 57 00

### Services de médecine du travail

**AIMT (Association Interprofessionnelle pour la Médecine du Travail)**

26 rue de la Parmentière - 37520 LA RICHE  
☎02 47 37 66 76 - Fax : 02 47 38 46 83

**SIPST (Service Interentreprises de Prévention et Santé au Travail)**

19 rue Edouard Vaillant - BP 3855 - 37038 TOURS Cedex  
☎02 47 05 06 76 - Fax : 02 47 64 05 90

**SAN T BTP (Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics)**

30 rue François Hardouin - BP 7115 - 37071 TOURS Cedex 2  
☎02 47 42 84 10 - Fax : 02 47 51 18 13

### Syndicats de salariés

**UD CFDT** : Maison des Syndicats « La Camusière » -

18 rue de l'Oiselet - 37550 SAINT AVERTIN  
☎02 47 36 58 58

**UD CFTC** : Maison des Syndicats « La Camusière » -

18 rue de l'Oiselet - 37550 SAINT AVERTIN  
☎02 47 38 53 34

**UD CGC** : Maison des Syndicats « La Camusière » - 18 rue

de l'Oiselet - 37550 SAINT AVERTIN  
☎02 47 38 55 14 - Fax : 02 47 37 66 71

**UD CGT** : Maison des Syndicats « La Camusière » -

18 rue de l'Oiselet - 37550 SAINT AVERTIN  
☎02 47 38 53 81

**UD FO** : Maison des Syndicats « La Camusière » -

18 rue de l'Oiselet - 37550 SAINT AVERTIN  
☎02 47 38 54 43 - Fax : 02 47 38 51 90

### Conseil de prud'hommes

2 rue Albert Dennerly 37000 TOURS  
☎02 47 70 46 00 - Fax : 02 47 64 96 55

### INFOGREFFE

Immeuble Le parisien 5-7 avenue de Paris  
94307 VINCENNES Cedex  
☎(N° à tarif spécial) 0891 011 111

### AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

56 Avenue du Danemark - 37100 TOURS  
☎02 47 88 25 25 - Fax : 02 47 54 66 44

Le Passoir - 37250 VEIGNE

☎02 47 34 14 00 - Fax : 02 47 73 15 59

### ACSE (Agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances)

**Direction Régionale :**

7 rue Antigna - 45000 ORLEANS  
☎02 38 77 86 30 - Fax : 02 38 68 14 37

### Délégation départementale :

Préfecture de l'Indre et Loire - 15 rue Bernard Palissy  
37925 TOURS Cedex 9  
☎02 47 33 10 10

### AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS  
☎01 45 84 24 24

### CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles)

1 rue Jules Massenet - 37200 TOURS  
☎02 47 27 54 00

### ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

122 bis rue du faubourg St Jean  
Le Masséna - 45000 ORLEANS  
☎02 38 42 20 60 - Fax : 02 38 42 20 69

### CRAM - Direction des risques professionnels Service Prévention

36 rue Xaintrailles - 45033 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 79 70 00 - Fax : 02 38 79 70 30

### OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

74 rue du Petit Pont BP 2247 - 45029 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 83 60 21 - Fax : 02 38 61 47 08

### FNATH - Association des accidentés de la vie

10 Place Azay le Ferron - 37000 TOURS  
☎02 47 05 22 47

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

19 rue Edouard Vaillant - CS 1423 - 7042 TOURS cedex 1  
☎02 47 75 26 66 - Fax : 02 47 75 26 38

### PÔLE EMPLOI

☎ 39 49 (N° à tarif spécial)

AMBOISE (37403 Cedex) : 21 ter avenue de Tours - BP 309

CHINON (37500) : 23 avenue Gambetta

LOCHES (37600) : 1 Place du Maréchal Leclerc

JOUE LES TOURS (37300 Cedex) : 6 rue de la Douzillère

ST CYR SUR LOIRE (37542) : 45 rue du Mûrier - BP 219

TOURS NORD (37071 Cedex 02) : 13 rue Valentin Haüy  
BP 7127

ST PIERRE DES CORPS (37705) : 3 rue Robespierre

TOURS GIRAudeau (37000) : 279 rue Giraudeau

TOURS BLAISE PASCAL (37000) : 83-85 rue Blaise Pascal

TOURS CENTRE (37027 Cedex 01) : 9 rue du Docteur Herpin





## Dans le Loir-et-Cher

### Inspection du travail

Centre administratif - 34 avenue Maunoury  
41011 BLOIS Cedex  
☎02 54 55 85 70 - Fax : 02 54 55 85 50

### Renseignements droit du travail :

☎02 54 55 85 69

### Médecine du travail

#### APSMT (Association Professionnelle des Services Médicaux du Travail) :

3 rue Michel Bégon - 41018 BLOIS Cedex  
☎02 54 52 41 41 - Fax : 02 54 52 41 42

Immobilière Rives de Loire - 5 rue des Orfèvres  
41000 BLOIS

☎02 54 90 39 60

#### SAN T BTP :

BP 21 - 41913 BLOIS Cedex 9

☎02 54 74 37 89 - Fax : 02 54 56 08 57

3 rue des Frères Lumière - 41100 VENDOME

### Syndicats de salariés

**UD CFDT** : 5, rue Alain Gerbault - 41000 BLOIS  
☎02 54 43 99 01

**UD CFTC** : 5, rue Alain Gerbault - 41000 BLOIS  
☎02 54 43 96 19

**UD CGC** : 5, rue Alain Gerbault - 41000 BLOIS  
☎02 54 43 31 12

**UD CGT** : 5, rue Alain Gerbault - BP 1004  
41010 BLOIS Cedex  
☎02 54 45 48 08

**UD FO** : 5, rue Alain Gerbault - BP 1028  
41000 BLOIS Cedex  
☎02 54 51 30 60

### Conseil de prud'hommes

15, rue du Père Brottier - 41012 BLOIS Cedex  
☎02 54 56 26 50 - Fax : 02 54 56 26 56

**Conseil Départemental de l'Aide Juridique**  
Tribunal d'Instance - point d'accès au droit - Place du  
Château - 41200 ROMORANTIN LANTHENAY  
☎02 54 96 97 85

### INFOGREFFE

Immeuble Le parisien 5-7 avenue de Paris  
94307 VINCENNES Cedex

☎(N° à tarif spécial) 0891 011 111

### AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

1 à 5 rue de l'Erigny - BP 11- 41913 BLOIS Cedex 9  
☎02 54 90 29 90 - Fax : 02 54 74 79 85

### ACSE (Agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances)

#### Direction Régionale :

7 rue Antigna - 45000 ORLEANS

☎02 38 77 86 30 - Fax : 02 38 68 14 37

### Délégation départementale :

Préfecture de Loir et Cher - 1 Place de la République  
41018 BLOIS

☎02 54 81 55 00

### AVEC (Aide aux Victimes Et Conciliation)

9 rue du Père Brottier - 41006 BLOIS

☎02 54 56 08 48 - Fax : 02 54 56 02 34

### AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS

☎01 45 84 24 24

### CIDFF (Centre de documentation et d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles)

BP 846 - 4 rue Bourseul - 41008 BLOIS Cedex

☎02 54 42 17 39 - Fax : 02 54 45 35 20

### ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

122 bis rue du faubourg St-Jean

Le Masséna - 45000 ORLEANS

☎02 38 42 20 60 - Fax : 02 38 42 20 69

### CRAM - Direction des risques professionnels Service Prévention

36 rue Xaintrailles - 45033 ORLEANS Cedex 1

☎02 38 79 70 00 - Fax : 02 38 79 70 30

### OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

74 rue du Petit Pont - BP 2247

45029 ORLEANS Cedex 1

☎02 38 83 60 21 - Fax : 02 38 61 47 08

### FNATH - Association des accidentés de la vie

5, rue Alain Gerbault - BP 702 - 41007 BLOIS Cedex

☎02 54 43 92 01

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Cité administrative - Porte C

34, avenue Maunoury - 41011 BLOIS cedex

☎02 54 58 44 40 - Fax : 02 54 58 44 41

### PÔLE EMPLOI

☎ 39 49 (N° à tarif spécial)

BLOIS LYAUTEY (41033 Cédex) : 29 avenue du Maréchal  
Lyautey

BLOIS RACINE (41000) : 20-24 rue Racine

ROMORANTIN (41200 Cedex) : 7 Boulevard Maréchal  
Lyautey

VENDOME (41100) : 1 ter rue Charles Péguy



## Dans le Loiret

### Inspection du travail

Cité administrative Coligny - 131 Faubourg Bannier  
45042 Orléans Cedex  
☎02 38 78 98 38

### Service Renseignements droit du travail

☎02 38 78 98 08

### Inspection du travail secteur de Montargis-Gien

25 rue Jean Jaurès - 45200 Montargis  
☎02 38 95 07 50

### Médecine du travail

CIHL 45 (Comité Interprofessionnel d'Hygiène du Loiret)  
235 rue des Sables de Sary - 45770 SARAN  
☎02 38 71 89 00 - Fax : 02 38 71 89 89

### Syndicats de salariés

UD CFDT : 10 rue Théophile Naudy  
45006 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 22 38 50

UD CFTC : 10 rue Théophile Naudy  
45006 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 24 52 40

UD CGC : 10 rue Théophile Naudy  
45006 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 62 61 16.

UD CGT : 10 rue Théophile Naudy  
45006 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 62 52 22.

UD FO : 10 rue Théophile Naudy  
45006 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 54 41 98

### Conseil de prud'hommes

44 rue de la Bretonnerie - 45000 Orléans  
☎02 38 74 58 92

84 rue du Général Leclerc - 45200 Montargis  
☎02 38 85 49 41

### INFOGREFFE

Immeuble Le parisien 5-7 avenue de Paris  
94307 VINCENNES Cedex  
☎(N° à tarif spécial) 0891 011 111

### AFFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

Direction régionale : rue Basse Mouillère 45166 OLIVET  
☎02 38 22 86 86

Service Orientation professionnelle : 165 Boulevard de  
Châteaudun 45042 ORLEANS  
☎02 38 62 02 51

### Centres de formation :

Rue Basse Mouillère - 45161 OLIVET  
☎02 38 25 26 40

Avenue de Lattre de Tassigny - 45200 MONTARGIS  
☎02 38 90 19 00

### ACSE (Agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances)

#### Direction Régionale :

7 rue Antigna - 45000 ORLEANS  
☎02 38 77 86 30 - Fax : 02 38 68 14 37

#### Délégation départementale :

Préfecture du Loiret - 181 rue de Bourgogne  
45042 ORLEANS Cedex  
☎02 38 81 42 52

### ADVEM (Association Départementale d'Aide aux Victimes et de Médiation)

2 Cloître St-Pierre le Puellier - 45000 Orléans  
☎02 38 62 31 62

2 rue Manuel - 45200 MONTARGIS  
☎02 38 26 54 18

### AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

51 Boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS  
☎01 45 84 24 24

### CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et de la Famille)

2 rue des Roses - 45000 Orléans  
☎02 38 77 02 33

31 Avenue Louis Maurice Chautemps  
45200 Montargis  
☎02 38 98 53 76

### ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

122 bis rue du faubourg St Jean  
Le Masséna - 45000 ORLEANS  
☎02 38 42 20 60 - Fax : 02 38 42 20 69

### CRAM - Direction des risques professionnels Service Prévention

36 rue Xaintrailles - 45033 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 79 70 00 - Fax : 02 38 79 70 30

### OPPBTB (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

74 rue du Petit Pont - BP 2247  
45029 ORLEANS Cedex 1  
☎02 38 83 60 21 - Fax : 02 38 61 47 08

### FNATH - Association des accidentés de la vie

10 rue de la Butte - 45140 SAINT JEAN DE LA RUELLÉ  
☎02 38 43 50 66

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Cité administrative Coligny - 131 rue du faubourg Bannier  
Bât C1 3ème étage - 45042 ORLÉANS Cedex 1  
☎02 38 25 40 40 ou 0800 881 120

## Dans le Loiret

### **PÔLE EMPLOI**

☎ 39 49 (N° à tarif spécial)

GIEN (45501 Cedex) - Impasse Suzanne de Bourbon - BP 4

MONTARGIS (45204 Cédex) - 37 rue Gambetta - BP 435

POLE EMPLOI PITHIVIERS (45300) - 14 avenue de la République - BP 723

ORLEANS BANNIER (45058 Cédex 1) - 5 rue de la Bourie Rouge

ORLEANS COLIGNY (45042 Cédex 1) - 165 Boulevard de Châteaudun

ORLEANS SAVARY (45081 Cédex 2) - 20 avenue Alain Savary - BP 8159

ORLEANS LOIRE (45074 Cédex 2) - Le Mirabeau - 50 rue Tudelle

ORLEANS SUD (45160 OLIVET) - 199 rue de la Juine

ORLEANS MARTROI (45038 Cédex 1) - 1 Place du Martroi  
BP 2559