Bulletin Social des étudiants du Master II PGRDS

(Prévention et Gestion des Risques en Droit Social)

Octobre 2014

Bulletin N°1

SOMMAIRE

Article n°1 : ***Focus sur la décision du Conseil d'Etat relative au décret d'application de la loi sur le curriculum vitae anonyme*****.....2**

Article n°2 : ***La promesse d'embauche et la période d'essai*****.....3**

Article n°3 : ***Le contrat à durée indéterminée d'apprentissage, la nouveauté législative en réponse aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes*****.....4**

Article n°4 : ***Les emplois d'avenir : le nouvel engagement de l'Etat dans l'intégration des jeunes dans le monde de l'entreprise*****.....5**

Article n°5 : ***La signature du premier CDI « intérimaire » : quelles conséquences économiques pour les acteurs du travail temporaire ?*****.....6**

Présentation du Master II « PGRDS »

Unique en France car centré sur la prévention et la gestion des risques en droit social, le master II PGRDS s'inscrit dans l'évolution jurisprudentielle de la Cour de cassation tendant à mettre à la charge des employeurs un nombre toujours plus grand d'obligations de sécurité de résultat (amiante, tabac, stress au travail...).

Cette spécialité de Master s'inscrit dans un réseau de contacts locaux incluant la DIRECCTE, la chambre sociale de la Cour d'appel d'Amiens, l'ANDRH ou encore l'ARACT-Picardie.

Le diplôme donne les compétences juridiques indispensables aux métiers suivants : juristes d'entreprise, d'association ou de syndicats professionnels, avocats de cabinets spécialisés, concours inspection du travail, inspecteur URSSAF, employés de cabinet d'expertise-comptable, responsables RH...

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-2 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II, et sous leur responsabilité.

Focus sur la décision du Conseil d'Etat relative au décret d'application de la loi sur le curriculum vitae anonyme.

Le Conseil d'Etat, saisi par des associations, dans sa décision n° 345252 du 9 juillet 2014, a finalement imposé au Premier Ministre, après une attente de huit années, la mise en œuvre, dans un délai de six mois, du décret d'application de l'article 24 de la loi 2006-396 du 31 août 2006. Cette loi prône l'égalité des chances par la mise en place du curriculum vitae anonyme dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.

Cette application sera d'autant plus efficiente si des pénalités sont prévues, ce que la décision du Conseil d'Etat n'évoque pas.

Il y a néanmoins une réelle avancée dans cette décision du Conseil d'Etat pour faire appliquer ce texte qui permet de répondre à une préoccupation légitime de notre société qui veut que, dès la phase d'embauche, tous les éléments personnels du candidat soient occultés, afin de prévenir toute discrimination consciente voire même involontaire.

Bien évidemment il serait encore plus judicieux d'annihiler les préjugés des recruteurs, mais cela relèverait de l'utopie, d'où la pertinence d'une loi et de son décret d'application.

De nombreux rapports ont montré que l'expérimentation du curriculum vitae anonyme, dans différentes régions ainsi que dans plusieurs pays n'avait pas été très concluante dans le sens attendu.

A contrario, elle révélait peu d'amélioration dans les chances des candidats d'accéder à un entretien d'embauche, allant même jusqu'à devenir discriminatoire, à l'inverse de l'effet escompté.
Nous pouvons donc, en conséquence, regretter que le Conseil d'Etat soit resté muet sur l'anonymisation des données, ainsi que sur les modalités de mise en oeuvre du curriculum vitae anonyme dans les entreprises concernées. En l'état actuel du texte ce décret imprécis, comme susdit, pourrait engendrer de nombreux contentieux et permettre une interprétation contournante.

Si le gouvernement a tardé aussi longtemps à faire appliquer ce texte et qu'aujourd'hui, contraint, il le fait précipitamment ne serait-ce pas aussi parce que le curriculum vitae anonyme est à priori empiriquement difficile, voire impossible, à appliquer concrètement par les entreprises? Il serait trop contraignant et coûteux pour celles-ci car impliquerait la mise en place d'une organisation idoine des services de ressources humaines.
Ces considérations prises en compte à priori par le Conseil d'Etat devraient permettre dans les mois qui viennent d'apporter des réponses à ces interrogations.

Mahaut GARRY

La promesse d'embauche et la période d'essai

Lorsqu'un employeur a sélectionné un candidat, à l'issue d'une procédure de recrutement, il peut lui faire une promesse d'embauche tant à l'oral qu'à l'écrit. L'écrit est évidemment un moyen qui permet davantage de sécurité pour le candidat au niveau de la preuve. Par ailleurs, la rédaction d'une promesse d'embauche facilitera le départ du candidat en activité professionnelle dans une autre entreprise dans la mesure où cette promesse lui garantit une embauche et n'est pas sans conséquence juridique en cas de rétractation de l'employeur. Tout comme la notion de contrat de travail, celle de la promesse d'embauche ne connaît pas de définition légale : c'est la jurisprudence qui l'a peu à peu développée.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 12 juin 2014 (n° de pourvoi : 13-14258), a rappelé la valeur juridique d'une promesse d'embauche. En effet, elle a rappelé qu'une promesse d'embauche vaut contrat de travail lorsqu'au moins deux éléments essentiels sont présents dans la promesse d'embauche : l'engagement de l'employeur sur la nature de l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. Par conséquent, si l'employeur se rétracte en présence d'une promesse d'embauche stipulant au moins ces deux éléments, les magistrats considéreront la rétraction comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamneront l'employeur à payer des dommages et intérêts au salarié (Cass.

Attention, une proposition de contrat travail ne constitue pas une promesse d'embauche mais une simple offre d'emploi lorsqu'elle est « particulièrement vague et imprécise » : tel a été l'avis de la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt rendu le 13 juillet 2010 (n° de pourvoi: 08-45067). Ainsi, une proposition de contrat de travail ne prévoyant pas d'engagement sur la nature de l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction ne constitue qu'une simple offre d'emploi et n'engage donc pas juridiquement l'employeur en cas de rétraction.

Lorsque la Haute Cour rappelle qu'une promesse d'embauche vaut contrat de travail en présence de la nature de l'emploi proposé et de la date d'entrée en fonction, il faut donc comprendre que d'autres mentions normalement prévues dans un contrat de travail (rémunération, lieu de travail, période d'essai) ne sont pas obligatoirement exigées dans la rédaction de la promesse d'embauche et qu'il est donc possible de les mentionner postérieurement dans le cadre de la rédaction du contrat de travail.

C'est ce qu'a jugé la Haute Cour dans son arrêt du 12 juin 2014 en énonçant que l'existence d'une promesse d'embauche signée antérieurement à un contrat de travail ne fait pas obstacle à ce que le contrat de travail signé postérieurement prévoit une période d'essai.

Ariamène TEHRANI

Le contrat à durée indéterminée d'apprentissage, la nouveauté législative en réponse aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et son décret d'application n° 2014-1031 du 10 septembre 2014, sont nées de la volonté gouvernementale et parlementaire de faciliter l'accès à l'apprentissage et à l'emploi, mais également suite à l'ANI du 7 avril 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternances et aux stages en entreprise.

L'alternance parait depuis déjà plusieurs années comme une solution adaptée à l'insertion professionnelle des jeunes : elle permet de répondre aux besoins des entreprises de personnes compétentes et qualifiées, mais également à l'intégration durable des jeunes dans la vie professionnelle. C'est donc afin d'accentuer l'insertion professionnelle, et de solutionner le problème de précarité chez les jeunes de 16 à 25 ans, le décret d'application de la loi de 2014, est venu réactualiser les règles du contrat d'apprentissage. En plus d'ouvrir l'apprentissage aux jeunes dès 15 ans cette loi est venue créer le contrat d'apprentissage à durée indéterminée. Ce dernier est aujourd'hui inséré à l'article L6222-7 du Code du travail.

Si le contrat d'apprentissage est conclu à durée indéterminée, il sera régi pendant la période d'apprentissage par les dispositions légales de ce type de contrat. Cependant à l'issue de cette période, la relation contractuelle sera régie par les dispositions légales relatives au CDI sauf en ce qui concerne l'article L1221-19 du Code du travail relatif à la période d'essai. Ce contrat s'exécutera alors en deux temps ce qui pourrait être difficile à mettre en pratique.

Pour les CDI d'apprentissage, l'unique période d'essai reste la même que pour ceux à durée limitée: les deux premiers mois de la période d'apprentissage et cela nonobstant la modification de la nature juridique du contrat à la fin de cette période.

Alors que le CDI d'apprentissage semble répondre aux problèmes actuels d'abus des recours à l'alternance et permettre une embauche en CDI immédiatement, il ne semble pas répondre aux raisons de recours à l'apprentissage par les employeurs

Selon un sondage réalisé par l'observatoire social de l'entreprise du groupe Cesi, en partenariat avec l'IPSOS et Le Figaro, auprès de 402 chefs d'entreprises et 1005 salariés du secteur privé début 2014, les 3 axes de motivations pour le recours à l'alternance, sont:

- tout d'abord: l'image positive de la société qui aide les jeunes en les formant ou en leur apprenant un métier
- vient ensuite le fait de pouvoir tester et intégrer un jeune avant de l'embaucher
- pour finir la volonté de renforcer une équipe pour une durée déterminée

La décision de conclure un contrat reste soumise au consentement de l'employeur qui peut toujours se tourner vers un contrat d'apprentissage à durée limitée avant une éventuelle embauche. Mais ce type de contrat ne permet pas les mêmes avantages pour les jeunes, alors qu'il semble plus adéquat avec les motivations de recours à l'apprentissage des employeurs.

L'insertion de l'apprentissage dans la politique des entreprises reste une solution qui a déjà fait ses preuves et garantit l'embauche en CDI d'une grande quantité des apprentis recrutés à durée limitée dans un premier temps. Certaines entreprises ont pu conclure des accords de groupe en ce sens tel que la SA Orange le 25 février 2014.

Camille LANTEZ

Les emplois d'avenir : le nouvel engagement de l'Etat dans l'intégration des jeunes dans le monde de l'entreprise

Les emplois d'avenir : une volonté du politique

Le gouvernement Ayrault, dans l'optique de réduire le taux de chômage des jeunes, a créé un nouveau type de contrat d'avenir : les emplois d'avenir. La loi n°1189-2012 du 26 octobre 2012 du code du travail, entrée en vigueur le 1er novembre 2012, amorce la création de ce nouveau type d'emploi. Ce dispositif a pour but de favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et les personnes handicapées de moins de 30 ans ayant au maximum un diplôme de niveau V, rencontrant des difficultés dans l'obtention d'un emploi depuis 6 mois ou des jeunes détenteurs d'un Bac + 3 qui habitent dans une zone urbaine sensible ou dans une zone de revitalisation rurale (Décret n°2014-188 du 20 février 2014 et art R 5134-164 du code du travail). L'emploi d'avenir a pour autre spécificité d'être un contrat tripartite entre l'employeur, le salarié et un organisme d'intégration professionnelle des jeunes habilités à signer ce contrat (la Mission Locale, Pôle Emploi ou Cap Emploi pour les jeunes handicapés) auquel dépend le jeune salarié en fonction de son lieu d'habitation. Pour les professeurs, des dispositions particulières sont mises en place.

Le type de contrat

Les emplois d'avenir peuvent être conclus en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI) (Art L 5134-115 du code du travail). Dans le cas où l'entreprise et le jeune concluent un CDD, la durée du travail peut aller jusqu'à 36 mois ; elle peut être à temps partiel en fonction de l'activité mais ne pourra être inférieure à la moitié de la durée à temps plein. De plus, en embauchant un jeune en emploi d'avenir, l'entreprise s'engage dans un processus de formalisation de la professionnalisation du jeune salarié via des attestations de formation ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (Art L 6411-1 du code du travail)

Les établissements visés

Le principe énoncé dans la loi prévoit initialement que les établissements éligibles aux emplois d'avenir sont les établissements du secteur non-marchand tels que les établissements des secteurs sanitaires ou médico-social, les entreprises dans un secteur en développement et créateurs d'emplois, les associations, les organismes de l'économie sociale et solidaire et les collectivités territoriales.

L'aménagement de la loi par rapport à la situation économique des régions

Les contrats d'avenir doivent être, en principe, conclus pour une durée de 36 mois et, selon des décrets d'application, peuvent être sujets à des aménagements. En effet, concernant la région de Picardie, l'arrêté préfectoral du 19 avril 2013 délimite le recours à l'emploi d'avenir aux entreprises du secteur marchand et non marchand qu'à condition de proposer un emploi en contrat à durée indéterminée à temps plein (des exceptions sont autorisées pour la contractualisation d'un CDD). Ce type de contrat aidé est subventionné par l'Etat à hauteur de 75% pour le secteur non marchand et de 35% pour le secteur marchand les trois premières années.

Ainsi, cette démarche alliant intérêts publics (réduction du taux de chômage) et intérêts des établissements privés/ publics (contrat subventionné) n'en ait qu'à ses débuts avec 150000 emplois d'avenir conclus en moins de deux ans.

Pauline S.

La signature du premier CDI « intérimaire » : quelles conséquences économiques pour les acteurs du travail temporaire ?

Le 10 juillet 2014, les partenaires sociaux et le patronat de l'intérim signaient l'accord sur la sécurisation du parcours professionnel des intérimaires et posaient les termes du CDI « intérimaire ». Cet accord contient de nombreuses mesures quant à la forme et au fond de ce nouveau contrat de travail entré en vigueur le 7 mars 2014

Les entreprises de travail temporaire (ETT) n'ont pas perdu de temps puisque le premier CDI « intérimaire » a été signé le 6 mars 2014 entre Adecco et le Groupe Courbis. La nouveauté de ce contrat réside dans le fait que, contrairement au contrat de travail temporaire, le CDI « intérimaire » contiendra des périodes d'intermissions entre les missions successives au sein d'entreprises utilisatrices. Les conséquences économiques qui en résultent sont importantes à la fois pour l'ETT mais aussi pour l'entreprise utilisatrice.

L'ETT mise beaucoup lors de la conclusion d'un CDI « intérimaire », il est donc légitime de se demander si elle ne va pas favoriser son intérimaire en CDI face à un intérimaire lambda afin de rentabiliser son projet. L'accord fixe en effet un objectif de 20 000 CDI « intérimaire » d'ici 2016.

Selon l'accord précité, le CDI « intérimaire » doit contenir une clause fixant une rémunération mensuelle minimum du salarié, peu importe qu'il soit en période de mission ou d'intermission. Sa rémunération doit être au moins égale au SMIC, avec une majoration selon la catégorie socioprofessionnelle et doit respecter un principe d'égalité. Autrement dit, le salarié intérimaire ne peut percevoir moins qu'un salarié de l'entreprise utilisatrice embauché sur le même poste. Cela risque d'entrainer des réévaluations de salaires au sein des entreprises utilisatrices afin d'éviter les contestations liées aux inégalités de traitement.

Il faut également ajouter qu'un salarié intérimaire sera mis à disposition d'une entreprise utilisatrice pour un montant supérieur à un intérimaire lambda. Cette inégalité de prix entre les deux types d'intérimaires s'explique par le fait que l'ETT doit supporter les périodes d'intermissions dans le cas d'un CDI. C'est aussi pour cela qu'elle verse les 10% de la rémunération correspondant aux indemnités de fin de mission d'un intérimaire lambda à un fond de sécurisation des parcours intérimaires pour l'intérimaire salarié. De plus, l'intérimaire en CDI est censé être plus fiable, plus stable mais aussi plus performant car il a l'obligation, durant les périodes d'intermissions, d'accepter les formations destinées à augmenter son employabilité.

L'ampleur des conséquences économiques du CDI « intérimaire » laisse deviner de nombreuses situations pouvant entrainer des inégalités de traitement auxquelles les juges et le législateur devront palier.

Ophélie DALEINE