BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1 : *L'encadrement légal et conventionnel du renouvellement de la période d'essai…….. 2*

Article 2 : *Vers la fin de la requalification automatique de CDD de remplacement en CDI, même en l'absence d'une mention obligatoire ? …… 4*

Article 3 : *Les emplois francs dans le cadre de la lutte contre la discrimination territoriale : Un retour concluant ? ……. 6*

Article 4 : *La conclusion d'un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés autorisée à titre expérimental…….. 8*

Article 5 : *Embauche d'un salarié étranger et non respect des obligations incombant à l'employeur 9*

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Nous avons été invités à participer au procès GoodYear, qui s'est tenu le 4 octobre dernier, après plus de quatre ans de procédures tendant à l'obtention de documents établis par le groupe. A la lumière de cette affaire exceptionnelle et très attendue, les débats ont eu lieu au sein du Zénith amiénois. Rappelons que cette affaire a débuté lorsque plus de huit cent salariés ont contesté la cause réelle et sérieuse de leur licenciement économique intervenu en 2014, lequel est justifié par GoodYear par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe. Sur l'appréciation des difficultés économiques, l'avocat des salariés apporte la preuve que, selon plusieurs rapports établis par le groupe, la société GoodYear n'avait jamais atteint d'aussi bons résultats. Par conséquent, il peut paraître paradoxal de justifier les licenciements par les difficultés économiques. L'enjeu principal des débats tournait autour de la notion de co-emploi. En effet, l'avocat des salariés entendait démontrer que la société amiénoise, GoodYear, n'était pas le véritable employeur. Selon lui, le véritable employeur est la société-mère luxembourgeoise, qui vendait les pneus et percevait les bénéfices. Si le co-emploi est retenu, il permettra de rendre illégaux les licenciements et d'engager la responsabilité de la société-mère.

Pour dresser le bilan de cette affaire, nous pouvons dire qu'il y a une réelle difficulté de savoir quel est le véritable employeur au sein d'un groupe. Si le co-emploi n'est pas retenu, il apparaît évident que toute la notion et toute sa portée seraient véritablement impactées et remises en cause. A réétudier à l'issue des délibérés, en mai 2019...

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'encadrement légal et conventionnel du renouvellement de la période d'essai

Selon une étude menée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques. (DARES), la fin de la période d'essai représente 12,7 % des causes de rupture d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Ce taux témoigne ainsi de l'utilité de la période d'essai.

Intégrée au code du travail aux articles L1221-19 à L1221-26 depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la période d'essai est un véritable instrument expérimental pour les parties au contrat de travail. En effet, définit à l'article L1221-20 du code du travail elle permet à l'employeur l'estimation des compétences du salarié durant une période prédéfinie au contrat et durant laquelle le salarié peut appréhender les caractéristiques de ses nouvelles fonctions.

Néanmoins, en pratique la période d'essai peut s'avérer être insuffisante dans le cas où le salarié a encore besoin de réflexion pour définitivement s'engager, ou la situation par laquelle l'employeur n'a pas disposé d'assez de temps afin d'évaluer les compétences du salarié. Dans cette configuration, son renouvellement paraît opportun. Or ce renouvellement est très encadré par des dispositions légales et conventionnelles.

La période d'essai et sa possibilité de renouvellement ne se présume pas, elles doivent être expressément mentionnées dans une clause du contrat de travail. En outre, une clause de renouvellement de la période d'essai ne peut être systématique puisqu'elle n'est possible que si un accord de branche étendu de la convention collective applicable le prévoit. Dès lors, afin que le renouvellement ne soit pas considéré comme abusif il doit respecter ces deux conditions cumulatives et faire l'objet d'un accord non équivoque de la part du salarié.

Ainsi, à la lumière de ces diverses conditions, la haute juridiction a pu apprécier et interpréter le recours au renouvellement d'une période d'essai d'une salariée d'une entreprise de nettoyage conformément à l'application de règles conventionnelles. En effet, lorsque un accord de branche étendu d'une convention collective l'exige, le renouvellement doit être motivé par l'employeur. C'est la solution qu'a retenu la chambre sociale de la cour de cassation dans un arrêt du 27 juin 2018 n°16-28515, elle a estimé que l'employeur avait convenablement motivé le renouvellement au regard de l'article 4.1.2 de la convention collective portant sur la période d'essai qui prévoyait que : « la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieur en cas de nécessité technique et après accord des parties spécifié par écrit. »
Cette affaire concernait une salariée embauchée le 1er septembre 2010, en qualité de chargé de mission statut cadre en contrat à durée indéterminée mentionnant une période d'essai de 3 mois. L'employeur avait renouvelé la période d'essai pour 3 mois après l'accord exprès de la salarié en justifiant ce renouvellement par la nécessité d'apprécier les qualités professionnelles de la salariée. Au terme de ce renouvellement l'employeur avait mis fin au contrat de travail de la salarié. La salarié avait alors saisi le conseil des prud'hommes pour contester la rupture du contrat de travail au motif que le renouvellement de sa période d'essai était abusif car injustifié au regard de sa convention collective.

Pour rejeter le pourvoi de la demanderesse, la cour de cassation a jugé que la motivation du renouvellement était conforme à l'application des textes légaux et conventionnels en qualifiant de nécessité technique la nécessité d'apprécier les qualités professionnelles. Ainsi la régularité du renouvellement ne pouvait être remise en cause d'autant plus que la salarié avait donné préalablement son accord exprès et que ce n'est qu'à la rupture de son contrat qu'elle s'est soudainement plaint de ce renouvellement. Ce qui est plus contestable est l'interprétation ample de la chambre sociale sur le terme de « la nécessité technique » s'agissant de la motivation du renouvellement. Elle qualifie alors de nécessite technique la nécessité d'apprécier les qualités professionnelles du salarié. Eu égard à cette solution, on peut craindre que cela provoque des abus dans l'utilisation du renouvellement de la période d'essai par les employeurs.

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Ce risque est que le renouvellement soit utilisé abusivement, c'est a dire détourné de sa finalité d'apprécier les compétences d'un salarié. La chambre sociale de la cour de cassation dans une décision du même jour a ainsi pu juger que la politique d'une entreprise de renouvellement systématique de la période d'essai était constitutif d'un abus. En l'espèce une salariée cadre d'une entreprise de nettoyage dont sa période d'essai était renouvelée, avait rapporté la preuve que l'entreprise avait pour habitude de renouveler automatiquement les périodes d'essai. La cour de cassation a sanctionné cette méthode coutumière de l'entreprise et a jugé que cette rupture de la période d'essai constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc, 27 juin 2018 n°16-25756).

Pour conclure, ces deux décisions illustrent le fait que le renouvellement de la période d'essai doit être effectué avec précaution par les employeurs afin d'éviter les complications judiciaires et de surcroît, des préjudices financiers pour les entreprises. Pour ce faire, elle doivent respecter un formalisme qui est aujourd'hui fortement encadré par les dispositions légales et conventionnelles. Par ailleurs, quand bien même ce formalisme serait respecté, les entreprises ne doivent pas user de ce droit de renouveler, mais bien garder à l'esprit que l'objet de la période d'essai et le mécanisme de renouvellement est uniquement et strictement l'appréciation des compétences du salarié à son poste de travail.

Lori GUILLEMANT

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Vers la fin de la requalification automatique de CDD de remplacement en CDI, même en l'absence d'une mention obligatoire ?

Durant le mois de Mai, la chambre sociale de la cour de cassation a beaucoup fait parler d'elle en matière de requalification de contrat de travail à déterminé (CDD) en contrat de travail à durée indéterminé (CDI). Après avoir admis la non requalification d'un CDD de remplacement en CDI même en l'absence des mentions obligatoires prévus par la loi en raison de la prescription de l'action en qualification de la salarié, (Chambre Sociale 3 mai 2018, n°16-26437), la haute juridiction revient à la charge en affirmant le même jour que répond aux exigences l'article L.1242-12, 1° du code du travail, le CDD de remplacement qui indique uniquement les fonctions du salarié remplacé, dès lors que la mention de la fonction de cette dernière renvoie à une qualification professionnelle issue de la grille de classification détaillé des emplois annexée à la convention d'entreprise. En conséquence, l'absence de l'identité et de la qualification du salarié remplacé dans le CDD n'est pas suffisante à entrainer une requalification automatique de CDD en CDI (Chambre Sociale 03 mai 2018, n° 16-20.636).

Dans l'affaire n° 16-20.636, par 3 CDD de remplacement conclus entre 2009 et 2012, le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) a embauché une salariée en qualité de technicienne supérieure de laboratoire de catégorie 4, échelon 3, indice 272 de la classification des emplois de la convention d'entreprise du personnel mensuel du CIRAD. A l'issu de son CDD, la salarié saisit la juridiction prud'homale aux fins de requalification de ses CDD en CDI aux motifs que les CDD litigieux ne mentionnaient pas le nom et la qualification (c'est-à-dire dire la classification, la catégorie, l'échelon et l'indice) de la salarié remplacée.
L'employeur contestait ladite requalification en affirmant que les exigences de l'article L.1242-12, 1° du code du travail étaient bel et bien respectées car, bien que les contrats ne mentionnaient pas le nom et la qualification de la salarié remplacée, ce dernier indiquait néanmoins les fonctions de la salarié remplacée qui renvoyait directement à la qualification professionnelle issue de la grille de classification de la convention d'entreprise qui définit de manière très détaillée les fonctions de la salariée remplacé.
Mais les juges du fond, non convaincus des arguments de l'employeur, font droit à la requête de la salarié remplaçante en retenant la requalification des CDD en CDI. Les juges du fond font une application stricte de la loi en affirmant que l'apport d'éléments extrinsèques aux contrats, relatifs à la qualification du salarié remplacé n'est pas suffisant pour satisfaire aux obligations légales.
Après un pourvoi en cassation de l'employeur, la haute juridiction censure les juges du fond aux visas de l'article L.1242-12 du Code du travail et de la convention d'entreprise du personnel du CIRAD France.

Le CDD est une forme de contrat de travail très utilisé par les entreprises et qui fait l'objet de nombreux contentieux du fait de son caractère précaire. De ce fait, il est très encadré par le législateur qui demande la plus grande rigueur aux employeurs qui décident d'en recourir. Ainsi, selon l'article L.1242-12, 1° du code du travail, en présence d'un CDD pour un motif de remplacement, le contrat doit mentionner le nom et la qualification de la personne remplacé ; à défaut, le CDD sera requalifié en CDI. Or il semblerait que la cour de cassation revoit à la baisse les exigences légales lors du contrôle effectué par le juge, qui jusqu'à cette solution, était plutôt stricte lorsqu'il s'agissait de vérifier la bonne application de l'article L.1242-12, 1° du code du travail. En effet, tout en s'alignant du côté du législateur, la Cour de cassation considérait que dès lors que le CDD de remplacement ne mentionnait pas le nom et la qualification du salarié remplacé, le CDD était automatiquement requalifié en CDI. Cette exigence permettait surtout de limiter les employeurs à recourir aux CDD de manière abusive. Mais par cette solution, la haute juridiction fait de plus en plus preuve de souplesse à l'égard des exigences légales relatives aux CDD de remplacement en suivant en quelque sorte la jurisprudence majoritaire.

Pour rendre sa solution, le juge de cassation met d'abord en évidence le fait que la convention d'entreprise du CIRAD détaille précisément la qualification de la salariée remplacée. Ensuite, elle relève le fait que les fonctions de la salariée remplacée mentionnées dans le contrat renvoient expressément à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise.

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La haute juridiction ouvre ainsi une porte en faveur de l'employeur qui n'a donc plus besoin de mentionner le nom et la qualification de la salarié remplacé, il suffit simplement de préciser les fonctions de la salarié en CDD de remplacement et cette précision peut se faire par renvoi à un accord d'entreprise si celle-ci est suffisamment précise et permet de clairement identifier le poste remplacé; le juge semble donc privilégier le poste à remplacer plutôt que la personne remplacé et rattache ainsi la notion de qualification du salarié remplaçant à la qualification professionnelle résultant de la grille de classification des emplois de la convention collective d'entreprise ; cela signifie que même une convention de branche simple ou étendue ne suffirait pas à éviter une requalification de CDD de remplacement en CDI. Il est claire que la solution de la Cour de cassation n'aurait pas été la même s'il avait été question d'une autre convention collective.

On ne peut pas parler de revirement totale (plutôt d'un revirement partielle), ni de contournement des obligations légales en matière de CDD de remplacement, car la non requalification de CDD de en CDI est en l'espèce uniquement conditionné au seul fait que les fonctions de la salariée remplacée renvoyait à un texte qui lui détaillait suffisamment sa qualification; A contrario, si les fonctions occupées par la salariée remplacée ne renvoyaient pas à une qualification professionnelle, issue de la grille de classification de l'accord d'entreprise, il y aurait eu requalification de CDD en CDI. Surtout que quelques jours après cette solution, la haute juridiction avait admis qu'en présence d'un CDD de remplacement, la seule mention de la catégorie de «personnel navigant commercial» ne répondait pas aux exigences de l'article L.1242-12, 1° du code du travail, dans la mesure où cette mention ne permettait pas de connaître la qualification précise du salarié remplacé (Chambre sociale 7 mai 2018, n° 16-18.914). Ce qui veut dire que le juge reste quand même prudent et opère une interprétation au cas par cas.

Parallèlement, cette solution justifie la volonté du législateur à travers les ordonnances Macron d'accorder une place importante à l'accord d'entreprise dans la hiérarchie des normes du droit travail et d'assouplir le régime applicable à la requalification du CDD en CDI. Car en l'espèce, la fonction du salarié remplacé était bien précisée dans le Contrat de travail et non sa qualification.

Ce qui est encore plus surprenant dans cet arrêt, c'est qu'il est en contradiction avec la solution apportée; en effet la haute juridiction s'oppose à la requalification du CDD en CDI, mais accorde au salarié remplaçante les différentes indemnités relatif à cette requalification notamment les indemnités de dommages-intérêts pour licenciement abusif, les indemnités compensatrices de préavis, les indemnités de congés payés sur le préavis, et les indemnités conventionnelles de licenciement.

Jusqu'où ira la chambre sociale? Serait-telle capable de franchir un pas de plus vers un assouplissement général des exigences légales relatives au CDD de remplacement? Ira-t-elle jusqu'à sonner la fin des mentions obligatoires en matière de CDD? Cette solution prouve encore une fois que la jurisprudence rendue par la chambre sociale depuis ces dernières années est de plus en plus en mouvement au point où l'on se dirige petit à petit vers une très grande libéralisation du droit du travail voulu plus ou moins par les ordonnances Macron, qui étaient autrefois très protecteur à l'égard du salarié.

Dans tous les cas, afin d'éviter tout contentieux avec un salarié et surtout par principe de précaution, il reste judicieux et simple pour tout employeur qui souhaite recourir au CDD de remplacement de mentionner les fonctions du salarié remplacé, ainsi que sa classification professionnelle, en gros de respecter les obligations légales en la matière.

Anne-marie EYEANG MBA ESSAGHE

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Les emplois francs dans le cadre de la lutte contre la discrimination territoriale : un retour concluant ?

La discrimination lors de l'embauche a toujours été un fléau persistant et peut concerner aussi bien la maternité du candidat, que son état de santé, son sexe, ses origines ou encore le lieu où il réside. Le code du travail en son **article L 1132-1** prohibe toute discrimination lors de l'embauche. Ainsi, un employeur qui émet un traitement différentiel à l'égard d'un candidat issu d'un lieu de résidence particulier par rapport à un autre alors que tous deux disposent de compétences similaires s'exposera indéniablement aux sanctions prévues par la loi. Regrettablement, la discrimination territoriale perdure : Sur deux individus disposant d'un profil équivalent, celui qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville aura beaucoup plus de difficultés à accéder à un emploi, les difficultés s'accentuent davantage lorsque l'emploi s'inscrit dans la durée. Pour ces candidats issus de quartiers prioritaires, le chemin menant à l'emploi se révèle être beaucoup plus escarpé que pour des personnes résidantes dans d'autres villes. Ainsi, le Ministère du Travail a relevé que le taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la ville est de 25% tandis qu'il est de 9,5 % à l'échelle nationale. Afin de combattre les discriminations établies lors de l'embauche et fondées sur le lieu de résidence du candidat, un dispositif a été mis en place en 2013 sous le gouvernement de Jean Marc Ayrault, celui des « emplois francs ». La création fut annoncée dans 4 villes (Amiens, Marseille, Grenoble, Clichy Sous bois), le gouvernement annonçant subventionner 2000 emplois francs. Malheureusement, les résultats n'étaient pas ceux escomptés. A titre d'exemple, sous la présidence de Mr François Hollande, seulement 250 contrats furent signés…sachant que l'objet était de 10 000 : Le dispositif fut alors abandonné.

Par la suite, le retour des emplois francs est annoncé dans les promesses de campagne d'Emmanuel Macron : Ainsi, un décret en date du 30 mars 2018 (n°2018-230) prévoit une expérimentation des emplois francs, du 1er avril 2018 au 31 mars 2019 dans les villes dites « prioritaires » et listées par ce même décret. Ce dispositif est ouvert aux employeurs ayant leur entreprise sur le territoire de la république(Article L 5134-66 du code du travail) et qui embauchent en CDD ou bien en CDI pour une durée d'au moins 6 mois. S'agissant des candidats, ces derniers doivent figurer dans l'une des catégories prévues (1,2,3,6,7 ou 8) et résider dans l'un des quartiers prioritaires de la ville, listés au sein du décret. Les quartiers en question se trouvent dans les villes de certains départements, tels que le Nord, la Seine Saint Denis, le Val d'Oise, le Vaucluse, la Seine et Marne, la Maine et Loire, les Bouches du Rhône et l'Essonne. De par ce dispositif d'aide à l'embauche, les entreprises, dans le cadre de l'embauche de demandeurs d'emplois provenant de quartiers correspondant à la liste fixée par l'arrêt du 30 mars 2018, se voient verser une aide par le gouvernement. Plus précisément, l'aide est versée par Pôle Emploi pour le compte de l'Etat par le biais d'une convention conclue entre les 2 parties. Si l'expérimentation de ce dispositif s'avère fructueuse, une généralisation sera alors appliquée pour l'année 2020. Le gouvernement a ainsi fixé l'objectif de 50 000 contrats en emplois francs d'ici la fin de l'année 2019.

Mais pouvons-nous parler de résultats encourageants à l'heure actuelle ?

Afin de tendre vers une certaine égalité des chances quant à l'accès à un emploi durable pour les individus victimes de discrimination du fait de leur résidence, l'employeur dans le cadre du dispositif, engage les candidats pour un contrat de minimum 6 mois. Dans l'optique d'encourager l'embauche de ces personnes, le montant de l'aide versée par Pole Emploi varie en fonction de la durée du contrat. Ainsi, s'agissant d'un contrat à durée déterminée de 6 mois, l'employeur percevra 2500 euros par an durant deux ans tandis que pour un CDI, le montant s'élèvera à 5000 euros par an pendant trois ans.

Avant 2018, les emplois francs contenaient des conditions relativement restrictives mais également d'une prime jugée souvent insuffisante. S'agissant des conditions, l'employeur percevait une prime dans le cas où il embauchait une personne âgée de moins de 30 ans, au chômage depuis au moins un an et qui habite dans les quartiers listés. Enfin, celle-ci devait justifier une recherche d'emploi depuis au moins 12 mois sur les 18 derniers mois. Fort heureusement, des allègements ont été opérés, afin d'inciter les employeurs à s'engager dans le cadre des emplois francs : A présent, le dispositif englobe les demandeurs d'emplois sans distinction d'âge. S'agissant du montant de la prime versée aux employeurs en cas d'embauche, ce dernier a été revu à la hausse.

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Enfin, les conditions que les employeurs devaient remplir afin de pouvoir être éligible vis-à-vis du dispositif ont été allégées. De cette façon, les emplois francs englobent un plus grand nombre de demandeurs d'emplois correspondant aux critères mais paraissent également vis-à-vis des employeurs, avoir une bien meilleure facilité d'accès. Le gouvernement espère, grâce à ces retouches avantageuses, atteindre entre 30 000 et 50 000 emplois francs à la fin de l'expérimentation. Tout d'abord, on peut être davantage optimiste quant aux résultats du dispositif, étant donné que comme dit précédemment, ce dernier a été étendu vis à vis des demandeurs d'emplois : De ce fait, les emplois francs s'appliquent à tous demandeurs d'emploi issus des 194 quartiers propriétaires de la ville, sans différenciation quant à leur âge, leur ancienneté d'inscription à Pôle emploi, leur temps de travail, leur rémunération au moment de l'embauche ou bien encore leur niveau de diplôme. En élargissant le champ des personnes pouvant candidater à des emplois francs, on augmente ainsi le nombre de signatures éventuelles et donc de parvenir au résultat escompté. Pour terminer, on notera que le ministère du travail a publié en ce début de mois, un article « question-réponse » s'agissant des emplois francs, s'agissant de leur expérimentation, leur éligibilité, les conditions d'attribution de l'aide aux employeurs et son montant…Ainsi, les employeurs désireux d'embaucher des personnes issues de QPV peuvent en prendre connaissance aisément. Enfin, on retrouve fréquemment une critique émise à l'égard des emplois francs en opposant ces derniers aux contrats aidés. Pourtant il existe une différence notable : les contrats aidés ne s'appliquent pas au secteur marchand, ce qui est, à contrario, le cas des emplois francs.

En résumé, la révision de ce dispositif propose une prime à l'embauche plus conséquente qu'auparavant (: Le gouvernement actuel promet ainsi 15 000 euros sur 3 ans, comparativement aux 5000 euros qui avaient été versés en 2013), on a également plus de barrière au niveau de l'âge cela permet d'englober davantage de personnes résidentes dans un quartier prioritaire. De même, on exige plus que le candidat soit à la recherche d'un emploi depuis au moins un an. À présent, celui-ci devra seulement se munir d'un justificatif de domicile prouvant son lieu de résidence.

En supprimant des conditions trop restrictives et en surélevant le montant de la prime versée aux employeurs, on opte pour la simplicité, qui est, espérons-le, gage de succès.

Alix CHABRE

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La conclusion d'un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés autorisée à titre expérimental

"Second chantier social du quinquennat Macron", la loi n°2018-771 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, instaure de nombreuses mesures. Si les réformes relatives à l'égalité salariale hommes-femmes, le régime de la formation professionnelle ou encore celui de l'apprentissage sont flagrantes, il est certaines mesures qui sont passées plus "inaperçues". Parmi elles, celle autorisant la conclusion d'un seul contrat à durée déterminée (CDD), ou contrat de travail temporaire (CTT), pour remplacer plusieurs salariés.

Avant la promulgation de cette loi, les articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du Code du travail prévoyaient qu'un CDD ou CTT ne pouvait être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans des cas limitativement énumérés, dont le remplacement d'un salarié unique. La sanction encourue en cas de non-respect à ces dispositions, c'est à dire dans le cas d'un CDD ou CTT conclu pour remplacer plusieurs salariés, était sans appel: il était quasiment systématiquement procédé à la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée (CDI). Dès lors, la Cour de cassation faisait une interprétation stricte des articles du Code du travail précités. En effet, elle rejetait aussi bien le CDD conclu pour le remplacement partiel de deux salariés absents en même temps (Chambre sociale, 28 juin 2006, pourvoi n°04-43.053) que celui conclu pour remplacer des salariés successivement absents (Chambre sociale, 28 juin 2006, pourvoi n°04-40.455), et ce, même si le nom et la qualification des salariés remplacés figuraient dans le contrat de travail (Chambre sociale, 18 janvier 2012, pourvoi n°10-16.926).

Désormais, avec la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, une dérogation aux desdits articles du Code du travail est admise. Ainsi, à titre expérimental, l'article 53 de la loi envisage qu'un seul CDD ou CTT pourra être conclu pour remplacer plusieurs salariés, dès lors que celui-ci n'a pas pour objet ni effet de "pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise". Un décret d'application déterminant les secteurs concernés sera pris en décembre 2018 et nous savons déjà que toutes les entreprises ne seront pas visées, ce qui amoindrit dès lors l'intérêt de la mesure.

Nous pouvons d'ores et déjà anticiper sur les conséquences pratiques de cette mesure expérimentale.
Positivement, et d'un point de vue purement RH et administratif, cette nouvelle règle apparaît juridiquement moins rigide, du fait de la conclusion successive de CDD en fonction de plusieurs salariés remplacés. Elle apporte ainsi aux salariés remplaçants une visibilité plus accrue quant à la durée effective de leur contrat de travail. Également, une souplesse est apportée quant aux formalités que l'employeur doit accomplir. Ainsi, en matière de déclaration préalable à l'embauche, du fait de la conclusion d'un seul CDD ou CTT, l'employeur ne devra plus y procéder qu'à une seule reprise.
Négativement, cet assouplissement engendre des conséquences certaines au niveau de la rédaction des contrats de travail. En effet, des mentions obligatoires supplémentaires seront nécessairement exigées. Il conviendra, à cet égard, de faire preuve de rigueur et de veiller à bien faire mention des missions et tâches effectuées par le salarié remplaçant et, le cas échéant, celles normalement occupées par les salariés absents mais non reprises par le salarié remplaçant. Cela suppose de préciser les noms et qualifications de tous les salariés remplacés au sein du contrat de travail.

Enfin, nous pouvons aisément nous interroger sur certains aspects que la loi n'aborde pas et qui peuvent, en pratique, poser difficulté. Notamment, la loi envisage le seul CDD ou CTT conclu pour remplacer plusieurs salariés, mais qu'en est-il des CDD ou CTT conclus dans le cadre du remplacement d'un même salarié absent pour des motifs différents et successifs ? En pratique, les entreprises sont actuellement contraintes de conclure des avenants pour chaque motif d'absence pour le remplacement d'un seul et même salarié. Il en résulte donc une multiplication des avenants au contrat de travail, pour lesquels la loi, incomplète, ne prévoit aucune mesure de simplification.

Laura LENGLET

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Embauche d'un salarié étranger et non-respect des obligations incombant à l'employeur : de lourdes conséquences en cas de caractérisation du délit de travail dissimulé (Crim, 8 août 2018, n°17-84.920)

L'article L. 5221-2 du Code du travail dispose que l'étranger qui souhaite entrer en France « en vue d'y exercer une profession salariée » doit présenter un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, soit un visa, ainsi qu'une autorisation de travail. L'employeur qui souhaite embaucher un étranger non européen doit donc, outre les obligations exigées pour toute embauche, vérifier si le travailleur est titulaire de ce titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Ainsi, s'agissant d'abord du visa, l'employeur est tenu, au titre de l'article L. 5221-8 du Code du travail, d'une obligation de contrôle auprès des administrations territorialement compétentes, la préfecture du lieu d'embauche le plus souvent, de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France. Par cette formalité, l'employeur vérifie l'identité du travailleur. L'arrêt rendu par la Chambre criminelle de la Cour de cassation le 8 août dernier témoigne d'une grande rigueur s'agissant des obligations administratives incombant à l'employeur dans le cadre de l'embauche d'un travailleur étranger. Dans cet arrêt, le gérant d'une société de construction était poursuivi pour avoir embauché un salarié étranger sous une fausse identité et avoir déclaré, sous cette identité erronée, un accident du travail dont le salarié a été victime, alors que ce dernier n'était muni d'aucun titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.
En l'espèce, le travailleur étranger, un ressortissant turc, avait remis à l'employeur une copie d'une pièce d'identité qui ne lui appartenait pas. L'employeur, en se contentant des photocopies remises par le travailleur, sans exiger la production des originaux, et sans vérifier la situation du salarié étranger qu'il s'apprêtait à embaucher, s'est rendu coupable du délit de travail dissimulé. Les juges de la Haute juridiction ont en effet estimé que l'employeur, *« en s'abstenant de vérifier si le travailleur étranger qu'il envisageait de recruter était autorisé à exercer une activité salariée sur le territoire français »* a commis le délit de travail dissimulé. Ainsi, la seule absence de vérification de l'identité du travailleur étranger suffit à caractériser le délit de travail dissimulé.
Cette rigueur des juges peut s'expliquer. En effet, notons qu'en l'espèce l'employeur avait, dès la remise des photocopies, des doutes sur l'identité du travailleur étranger au regard de la photo figurant sur la carte d'identité transmise par l'intéressé. Il aurait donc dû, dès l'apparition de ces doutes, procéder aux démarches administratives nécessaires afin de vérifier l'identité du travailleur qu'il s'apprêtait à embaucher.

Concernant désormais la demande d'autorisation de travail, celle-ci est à la charge de l'employeur. Ce dernier doit s'adresser au *Service de la main d'oeuvre étrangère* de la Direccte. La décision de l'Administration intervient dans un délai de deux mois suivant le dépôt de la demande d'autorisation. Dans notre arrêt du 8 août 2018, l'employeur aurait dû, après avoir vérifié l'identité du travailleur étranger, procéder à la demande d'autorisation de travail. Toutefois, comme celui-ci affirmait avoir ignoré, malgré ses doutes, la nationalité étrangère du salarié, la demande d'autorisation n'avait pas lieu d'être.

En conséquence, au vue des éléments de l'arrêt, il nous est loisible de penser que l'employeur a volontairement ignoré ses doutes relatifs à l'identité du travailleur qu'il s'apprêtait à embaucher, de manière à éviter d'avoir à procéder aux formalités administratives afférentes à l'embauche d'un salarié étranger.

En l'espèce, l'employeur a été condamné au délit de travail dissimulé. Notons que l'employeur qui embauche un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France peut être tenu de s'acquitter d'une contribution spéciale versée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et peut être condamné à une peine d'emprisonnement et à une importante amende. Les conséquences pénales et financières sont donc non négligeables en matière de non-respect des formalités administratives afférentes à l'embauche d'un salarié étranger.

Amélie Vandenberghe

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- 3 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. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.