Décembre/2019 Bulletin N°42

BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1 : *Le statut des travailleurs de plateforme : les apprentissages du modèle californien*……Page 2

Article 2 : *La clause de mobilité : nouveau rappel de la Haute juridiction de l'exigence d'une zone géographique d'application précisément définie (Cass soc, 2 octobre 2019 n 18-20.353)*…… Page 4

Article 3 : *L'importance de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle dans le contrat de travail à temps partiel (Cour de cassation chambre sociale 3 juillet 2019 n° 17-15884)*…… Page 6

Article 4 : *La question de l'indemnité de requalification suite à la poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du CDD ? (Soc 05 juin 2019 N°17-24 193)* …… Page 8

Article 5 : *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à compter du 1er janvier 2020* …… Page 10

Article 6 : *Un assouplissement des conditions de recours au travail à temps partiel pour les victimes d'Accident de travail ou de maladie professionnelle (Art 56 - I - 4° du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020).* …… Page 12

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

Après avoir mis en place le nouveau bureau, les étudiants de l'association se sont réunis pour leur première réunion. Au programme, un voyage, bien entendu, mais aussi la préparation du colloque qui doit se tenir au début de l'année 2020 et le choix du thème. Ainsi, il a été avancé que les plateformes numériques pourraient être un thème intéressant à aborder.

Des idées de projets ont aussi été présentées lors de cette première réunion. Ainsi, les étudiants ont montré leur volonté d'assurer la promotion du Master Droit Social auprès des licences et des Masters 1.

Les pôles vacants ont finalement trouvés des étudiants pour assurer leur gestion. Ainsi, le pôle actualité sociale sera assuré de concert par THIRION Coraline, LECLERC François et DESZCZ Alexandre. Concernant le pôle OIT, il sera assuré par LUCAS Clothilde.

Ensuite, pour les étudiants de l'UFR, une vente de crêpes et de gâteaux sera assurée par BOUHIER Margaux et VENTURA Sandra.

Il a aussi été évoqué la préparation d'un café-débat, assuré par LEMAIRE Samuel et DUBUS Jonathan sur le thème du Burn Out. Celui-ci devrait prendre place en 2020.

La multiplication des projets motivent les étudiants, qui vous présentent le troisième bulletin de la 8ème promo du Master 2 de Droit Social.

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.

Le statut des travailleurs de plateforme : les apprentissages du modèle californien

Etre ou ne pas être salarié ? Telle est la question que beaucoup de personne se posent depuis l'émergence des travailleurs de plateforme « Uber », « Deliveroo » ou « Take Eat Easy ». Malgré un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, la question est loin d'être réglée. Cependant, pourrions-nous nous inspirer de ce qu'il se fait de l'autre côté de l'Atlantique, où une loi d'Etat a fini par poser des conditions, mais reste sujet à débat.

En France, c'est l'arrêt du 28 novembre 2018 de la chambre sociale de la Cour de cassation (n°17-20.079) qui pose un principe. Dans cet arrêt, la Haute Juridiction a fini par établir un lien de subordination entre les travailleurs de la plateforme et la société « Take Eat Easy » en reconnaissant un pouvoir de sanction de cette dernière grâce à un système de bonus-malus qui pouvait s'apparenter comme tel. Cependant, l'article L.8221-6 du Code du travail, qui pose la présomption de non salariat pour les travailleurs indépendants, exige un lien de subordination « permanent » et c'est sur ce point que l'arrêt semble un peu faible pour renverser la présomption de non salariat. La solution de la Cour de cassation est donc nouvelle, mais il semble difficile d'imaginer que celle-ci va opérer un changement significatif dans cette nouvelle économie émergente.

Il faudra donc que le législateur s'empare de cette question épineuse, comme il a tenté de leur faire dans la Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 (n°2018-771) avec son article 66 qui prévoyait la possibilité pour les plateformes de prévoir une charte définissant les conditions et modalité de sa responsabilité sociale prévue à l'article L.7342-1 du Code du travail, mise en place par la Loi Travail du 8 août 2016 (n°2016-1088). Cependant, cet article a été censuré par le Conseil Constitutionnel, qui voyait là un Cavalier Législatif, dans sa décision du 4 septembre 2018 (n°2018-769 DC). A noter que l'article 20 du projet de loi d'orientation sur les mobilités, actuellement renvoyée à la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable à l'Assemblée Nationale, reprend cette idée de charte facultative. Il s'agit sans nul doute d'un élément épineux, mais nous pourrions peut-être nous inspirer de ce qu'il se fait en Californie.

En effet, le 18 septembre dernier, une loi a été adoptée et ratifiée par le Gouverneur de Californie, visant à faciliter la classification des travailleurs de plateformes. En effet, cette loi prévoie un test « ABC », posant trois conditions cumulatives :

- La liberté par rapport au contrôle de l'entreprise, tant sur l'exécution du travail que sur les résultats
- Le travailleur effectue un travail dont la nature n'est pas centrale à cette entreprise
- Le travailleur doit avoir un travail indépendant dans cette industrie

Si l'une de ces conditions venait à manquer, le travailleur est alors reclassé en « Workers », ce qui équivaut au statut de salarié, avec la garantie d'un salaire minimal ainsi que d'une protection sociale. Ces conditions sont initialement posées par un arrêt de la Cour Suprême de Californie de mai 2018, « Dynamex ». Cependant, ces conditions peuvent être vues comme beaucoup trop simples, voir simplistes. En particulier la seconde condition, car beaucoup trop générale et posant déjà problème en Californie. En effet, si la loi écarte certains domaines de son application, cette liste n'est pas exhaustive, ce qui peut poser problème dans le cas particulier des franchises.

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.

En effet, les franchisés se retrouvent alors requalifiés en salarié, puisqu'ils effectuent justement un travail qui est nécessaire à l'entreprise, comme l'a souligné The International Franchise Association. Bien que cette loi ne sera finalement pas en vigueur avant le 1er janvier 2020, nous voyons déjà que ces conditions pourraient connaître des limites.

Ainsi, on pourrait s'interroger sur la pertinence d'adopter un tel dispositif en droit français. Pouvons-nous intégrer un tel dispositif et sous quelles contraintes ? Comme évoqué plus tôt, il faut garder à l'esprit que ces conditions posées par la loi et l'arrêt « Dynamex » sont beaucoup trop simples, voir simplistes. La première condition peut être un bon élément à prendre en compte, puisque les travailleurs indépendants sont donc libres de tout contrôle de l'employeur, en revanche les salariés obéissent à un employeur. On pourrait même aller un peu plus loin et exiger l'existence d'un pouvoir de direction plein et entier comme nous l'entendons en droit français, comprenant notamment le pouvoir de sanction, comme l'a souligné l'arrêt « Take Eat Easy », en plus de son pouvoir de direction et de contrôle. Ainsi, nous retrouverions un aspect important de la qualification du contrat de travail, ce qui permettra une facilitation de l'appréciation de la relation de travail.

Pour ce qui est de la seconde condition, c'est certainement la plus importante, mais aussi la plus difficile à mettre en œuvre. En effet, les travailleurs de plateforme effectuent une activité centrale pour l'entreprise, puisque celle-ci base son économie sur ces travailleurs. Cependant, cela risquerait de toucher des travailleurs au-delà de ces plateformes, mettant à mal des domaines économiques, comme le montre l'exemple des franchises en Californie. Il faut prévoir une liste plutôt importante de personnes qui seront exclues de cette classification, mais il semble difficile d'établir une liste exhaustive, voire impossible. Ainsi, ce second critère poserait beaucoup de problème dans la pratique.

La troisième condition est aussi un bon élément à prendre en compte : si le travailleur est effectivement un indépendant, il devrait pouvoir exercer son activité comme bon lui semble et non pas toujours effectuer sa prestation auprès de la même entreprise. Le législateur pourrait reprendre cette condition qui pose une limite claire et finalement plutôt logique. Cependant, il faut reconnaitre que celle-ci pourrait aussi poser un problème, puisque la frontière est finalement assez floue du fait de l'aspect simpliste de cette condition. Si un travailleur indépendant travaille en grande partie pour la même entreprise, mais aussi de temps à autres pour une autre, il serait logique d'estimer qu'il est indépendant, puisqu'il conserve le choix de l'entreprise avec laquelle il travaille. Cependant la question subsiste : A quel moment est-il salarié ? A quel moment est-il indépendant ?

Dans tous les cas, le débat sur le statut des travailleurs de plateforme risque de continuer encore un petit moment, tant que le législateur ne s'empare pas de cette question. Il n'y a pas de réponse miracle et il faut garder à l'esprit que certains travailleurs de cette plateforme s'accommodent de ce statut et le préfère pour sa flexibilité. Dans ce cas, la requalification systématique est-elle souhaitable ? Ne vaudrait-il pas mieux un nouveau statut, offrant des protections équivalentes à celles des salariés, tout en conservant la flexibilité des travailleurs indépendants ? Reste à savoir ce que l'avenir leur réserve.

Alexandre DESZCZ

Sources juridiques :
Arrêt Cass. Soc.28 nov.2018 « Take Eat Easy » n°17-20.079 ; Décision Cons. Const. 4 sep. 2018 n°2018-769 DC ; Arrêt Cour Suprême de Californie mai 2018 « Dynamex »
Loi d'Etat Californienne AB5 ; Loi Travail 8 août 2016 n°2016-1088 ; Loi Avenir Professionnel 5 septembre 2018 n°2017-771 ; Projet de loi orientation sur les mobilités
« Les travailleurs de plateformes en quête de statut » Liaisons Sociales octobre 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.

La clause de mobilité : nouveau rappel de la Haute juridiction de l'exigence d'une zone géographique d'application précisément définie (Cass soc, 2 octobre 2019 n 18-20.353)

La clause de mobilité est une disposition liée à l'exécution du contrat de travail. Par le biais de celle-ci, le salarié accepte, de manière anticipée, que son lieu de travail puisse être modifié. Ainsi, la mutation ordonnée en application d'une clause de mobilité s'analyse en un simple changement des conditions de travail, alors qu'elle aurait pu constituer, en l'absence de toute clause, une modification du contrat. En somme, la clause de mobilité constitue une clause d'accroissement du pouvoir de l'employeur.

S'agissant des conditions de validité, les juges ont subordonné la validité de cette clause à deux conditions cumulatives : «*La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ; elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* »[1]. Ces conditions d'origine jurisprudentielle s'ajoutent, sous peine de nullité, au respect de dispositions légales. En effet, en vertu de l'article L.1121-1 du code du travail, « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». En d'autres termes, la clause de mobilité doit être justifiée et proportionnée.

Plusieurs auteurs estiment que la « *jurisprudence relative aux conditions de validité des clauses contractuelles manque d'unité* »[2]. Selon eux, *« certaines clauses, comme les clauses de non-concurrence, sont soumises à des conditions de validité assez strictes alors que la validité d'autres clauses, comme celle des clauses de mobilité géographique, est très facilement admise* »[3]. Bien que l'on puisse considérer que la clause de mobilité ne soit pas soumise à des conditions de validité contraignantes, il faut toutefois constater que les juges apprécient plutôt rigoureusement le respect de ces dernières. Que tel a été le cas récemment. En effet, dans une solution[4] particulièrement sévère, la Haute Juridiction rappelle l'exigence d'une zone géographique d'application précisément définie.

En l'espèce, la salariée était engagée par une société spécialisée dans la vente d'accessoires de cuisine haut de gamme, en qualité de responsable de secteur, puis responsable de région nord-ouest. L'article de son contrat de travail intitulé « *secteur d'activité* » prévoyait l'exercice de sa mission dans le secteur R02 et comportait une clause de mobilité dans laquelle il était précisé que la mobilité était inhérente à ses fonctions, et que l'employeur se réservait « *le droit, à tout moment, et selon sa propre initiative, d'élargir, réduire ou modifier le secteur ci-dessus défini, de même que la qualification de la zone* ». De plus, était jointe au contrat, une carte de la France métropolitaine mentionnant les différents secteurs d'intervention géographiques de R01 à R10.
Toutefois, contrairement aux juges du fond, la Cour de Cassation n'a pas retenu la validité de la clause étant donné qu'elle « *ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* ». Ainsi, il est donc indifférent, que l'on puisse, comme en l'espèce, déduire que la mobilité de la salariée pouvait s'effectuer au niveau du territoire métropolitain.

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.

Or, dans un arrêt[5] rendu en 2014, la Cour de Cassation avait pu déterminer qu'« *est licite la clause de mobilité qui couvre l'ensemble du territoire français, car elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* ».

En somme, l'analyse de la précision de la zone géographique en ce qu'elle relève de l'appréciation souveraine des juges, conduit inévitablement à une certaine insécurité juridique. La validité de la clause de mobilité n'est donc pas toujours si évidente.
De plus, quand bien même la clause serait valide, sa mise en œuvre n'est pas pourtant autant assurée. En effet, il est relativement aisé pour le salarié de s'en détacher, étant donné que les juges doivent en contrôler l'usage au regard de l'article L.1121-1 du code du travail. La Cour de Cassation[6] a eu l'occasion de considérer qu'il appartenait à la cour d'appel de vérifier que « *la mise en œuvre de la clause de mobilité ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale ; qu'une telle atteinte doit pouvoir être justifiée par la tâche à accomplir et être proportionnelle au but recherché* ». Ainsi, dans un cas d'espèce[7], une salariée faisait valoir qu'elle était veuve et élevait seule deux jeunes enfants afin de justifier son refus d'une nouvelle affectation, pourtant acceptée à l'avance, à travers une clause de mobilité.

En conclusion, l'analyse de cet arrêt rendu le 2 octobre 2019 par la chambre sociale de la Cour de Cassation au regard de plusieurs jurisprudences, conduit à plusieurs réflexions. S'agissant de l'employeur, il convient de s'interroger sur l'efficacité d'inclure une clause de mobilité dans le contrat de travail du salarié. En pratique, la clause de mobilité lui confère-t-elle véritablement un accroissement de pouvoir ? Enfin, parallèlement, est-il vraiment contraignant pour un salarié d'être soumis à une telle clause ?

Marie GROUALLE

Sources juridiques :

[1] *Cass soc, 7 juin 2006 n°04-45.846*
[2/3] *Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, Droit du travail, Dalloz, 2019 page 293*
[4] *Cass soc, 2 octobre 2019 n° 18-20.353*
[5] *Cass soc, 9 juillet 2014 n°13-11.906*
[6] *Cass soc, 14 octobre 2008 n°07-40.523*
[7] *Cass soc, 13 janvier 2009 n°06-45.562*

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'importance de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle dans le contrat de travail à temps partiel (Cour de cassation chambre sociale 3 juillet 2019 n° 17-15884)

Les contrats de travail à temps partiel sont utiles pour beaucoup d'entreprises et pour certains salariés. En effet, il peut y arriver qu'une entreprise ait besoin d'embaucher un salarié, mais pas à temps complet et certains salariés préfèrent pour des raisons personnelles, travailler à temps partiel. Ainsi, le recours aux contrats de travail à temps partiel demeure une nécessité dans ces différentes hypothèses. Sauf que ces contrats ont besoin de règles spécifiques, à défaut ils seront présumés à temps complet.
Or, ce n'est pas parce que le contrat mentionne qu'il est à temps partiel qu'il est forcément à temps partiel, le juge peut requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, si le contrat ne respecte pas les dispositions du code du travail (article 12 du code de procédure civile). C'est pour cela qu'il y a un grand nombre de contentieux sur la durée du travail, notamment dans la rédaction des clauses.
L'arrêt 3 juillet 2019 (n°: 17-15884) de la chambre social de la Cour de cassation en est une illustration. Dans cette affaire, une salariée avait été engagée à temps partiel en tant que coiffeuse à domicile. Son contrat mentionnait une garantie minimale de quatre heures par mois. La cour d'appel avait débouté la salariée, puisque le contrat respectait les disposions relative à la durée maximale de 35 heures par semaine, avec la clause de quatre heures minimum. Le contrat travail respectait la réglementation sur la fixation des heures de travail.

Sauf que l'article L3123-6 du code du travail (anciennement article L212-4-3) dispose que :
« Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ».

Cette disposition étant d'ordre public, pour un contrat à temps partiel, il faut nécessairement un contrat écrit et qu'apparaisse dans ce dernier la durée hebdomadaire ou mensuelle. Ainsi, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la clause du temps du travail ne pas prendre la forme d'un horaire minimum.
Donc, lors de l'embauche d'un salarié à temps partiel, il faut faire attention à la rédaction du contrat. Car on risque une requalification du contrat à temps complet.
Ce qui peut avoir une grande conséquence financière pour l'entreprise. Car l'employeur sera condamné au paiement de rappel de salaires et de congés payés sur la base d'un temps plein à partir de la première irrégularité.
Dans le cas d'espèce la salariée avait été engagée en 1997 et licenciée en 2012. Soit quinze ans de rappel sur salaire. Ce qui n'est pas une somme négligeable.
De plus, la cour d'appel avait souligné que la salariée travaillait en moyenne 56,56 heures par mois et que l'employeur avait apporté la preuve qu'elle ne travaillait pas à temps complet. En effet si les mentions obligatoires pour la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ne sont pas respectées, il y aura une présomption de travail à temps complet.

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.

C’est une présomption simple, l’employeur peut donc la renverser. Pour cela, l’employeur doit apporter « la preuve de la durée exacte du travail convenue avec le salarié » (Cass. soc, 9 janv. 2013, n° 11-16.433), et « le fait que le salarié n'était ni placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler ni contraint de se tenir constamment à sa disposition » (Cass. soc, 17 déc. 2014, n°13-20.627).

Dans l’arrêt 3 juillet 2019, il convient de comprendre que la Cour de cassation réaffirme son principe selon lequel il faut « une durée exacte de travail dans le contrat à temps partiel ». A défaut d’une durée exacte de travail, la présomption de travail à temps complet ne peut être écartée. Donc il appartient à l’employeur d’apporter la preuve de l’existence d’une « durée de travail exacte convenue. »

Cette décision de la Cour de cassation s’inscrit dans le cadre d’une continuité jurisprudentielle.

En effet, la chambre sociale effectue une appréciation stricte de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel. Sur ce, il est possible de rappeler l’arrêt du 11 mai 2016 (n°14-17496) ou il était mentionné dans le contrat que la salariée travaillait soit le vendredi ou le samedi avec une différence des horaires selon qu’elle travaillait le vendredi ou le samedi. Il en est de même dans l’arrêt du 31 janvier 2012

(n°10-27599), ou il n’y avait pas de durée hebdomadaire ou mensuelle prévue. Dans ces deux arrêts, la Cour de cassation en avait déduit « la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, de travail convenu n'était pas établie ».

En définitive, il convient de rappeler qu’il faut faire attention à la rédaction des contrats de travail à temps partiel afin d’éviter les risques de requalification à temps complet et ses conséquences.

Lise Douville de Franssu

Sources juridiques :
Cass. Soc ; 3 juillet 2019, n° 17-15884
L’article L3123-6 du code du travail
L’article 12 du code de procédure civile
Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-16.433
Cass. soc., 17 déc. 2014, n°13-20.627.
Cass soc 11 mai 2016 n° 14-17496
Cass soc 31 janvier 2012 n°10-27599

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 question de l'indemnité de requalification suite à la poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du CDD ? (Soc 05 juin 2019 N°17-24 193)

Le contrat à durée déterminée fait l'objet d'un encadrement strict par le législateur. Ainsi, le code du travail prévoit des conditions tant sur le fond que sur la forme que l'employeur est tenu de respecter lors de la formation du contrat de travail à durée déterminée.

Dans le cas où un contrat de travail à durée déterminée est conclu en dehors des situations autorisées par le code du travail, en méconnaissance des obligations ou interdictions prévues par ledit code, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée par le juge.

L'article 1242-2 alinéa 2 du code de travail prévoit que « lorsque le Conseil de Prud'hommes fait suite à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire ».

En outre, il importe de noter qu'il existe une autre hypothèse de requalification dite « requalification automatique », il s'agit concrètement de la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée fondée sur la poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du terme.

Il convient cependant de se poser la question suivante :

Qu'en est-il de l'indemnité de requalification dans cette hypothèse ?

La haute juridiction a répondu à cette question dans son arrêt rendu en chambre sociale le 05 juin 2019 (N° 17-24 193).

En l'espèce, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) a été conclu entre un salarié et une association. Par la suite, ce salarié a été élu délégué du personnel. Le contrat de travail ayant pris fin à l'arrivée du terme sans saisine préalable de l'autorité administrative, le salarié a contesté cette rupture.

Les juges du fond octroient au salarié des indemnités au titre de la violation de son statut protecteur ainsi qu'une indemnité de requalification sur le fondement de l'article 1242-2 du code du travail. L'employeur se pourvoi en cassation.

Il importe de préciser que la Cour de cassation a rendu sa décision en deux volets. Toutefois, il conviendra de se borner à l'étude du second volet de cette décision portant sur la question de l'indemnité de requalification suite à la poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du terme du CDD.

Ainsi, la haute juridiction casse partiellement l'arrêt et réaffirme sa jurisprudence antérieure en décidant que :

« l'indemnité de requalification à laquelle est tenu l'employeur lorsque le juge fait droit à la demande de requalification au motif d'une irrégularité du CDD initial ou de ceux qui lui ont fait suite, n'est pas due, lorsque le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme ».

Elle ajoute : « qu'il en est ainsi lorsque du fait de l'absence de saisine de l'inspecteur de travail avant le terme du contrat à durée déterminée conclu avec le salarié investi d'un mandat représentatif, le contrat devient à durée indéterminée ».

Il y a lieu de constater que la Cour de cassation opère dans cet arrêt une distinction entre la requalification du contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) fondée sur un motif irrégulier et sur celle fondée sur « le seul fait que la relation contractuelle s'est poursuivie après l'échéance du terme ».

Ainsi, l'indemnité de requalification n'est due que si la requalification est motivée par une irrégularité du contrat de travail à durée déterminée.

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.

Donc, pour prétendre à une telle indemnité, le salarié doit se placer à la formation du contrat et non à sa rupture. C'est-à-dire, il conviendra de contester le respect par l'employeur des conditions de formation du CDD ou sa méconnaissance des obligations ou interdictions qui pèsent sur lui.
Si l'employeur ne s'est pas conformé aux articles L1242-1 et suivants du code de travail, c'est-à-dire, aux conditions de fonds relatives aux motifs de recours, ou de formes portant sur l'exigence d'un écrit par exemple, le CDD est qualifié d'irrégulier.
Par conséquent, le salarié pourra demander une requalification fondée sur cette irrégularité et prétendre à une indemnité de requalification.
Par contre, dans le cadre de la requalification prononcée par le juge, fondée sur « le seul fait que la relation contractuelle s'est poursuivie après l'échéance », le salarié ne pourra prétendre à une indemnité de requalification.
Ce raisonnement de la Cour de cassation, se justifie par le fait que le contrat à durée déterminée ne souffre d'aucune irrégularité dans la mesure où, la requalification n'est motivée que par le maintien de la relation contractuelle de travail au terme de l'échéance.
La solution de la Cour de cassation serait sans doute différente si en plus du maintien de la relation de travail après l'échéance, le CDD litigieux était irrégulier.
En effet, elle avait décidé dans un autre arrêt que « lorsqu'au terme du CDD, les relations professionnelles se poursuivent, le contrat devient automatiquement un CDI et le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification sauf si le ou les CDD antérieures étaient irréguliers ». (Soc. 29 octobre 2008 N° 06-46 298).
L'expression « sauf si le ou les CDD antérieures étaient irréguliers » permet de comprendre que la « requalification automatique » pris isolement ne suffit pas pour prétendre à une indemnité de requalification. Cette expression permet également de comprendre que l'indemnité de requalification est subordonnée à une irrégularité du ou des CDD antérieures.
La chambre sociale insistait déjà dans sa jurisprudence antérieure sur le caractère régulier ou non « du CDD initial ou de ceux qui lui ont fait suite ».
Ainsi, elle avait déjà précisé que « le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, hors le cas où sa demande en requalification s'appuie sur une irrégularité du CDD initial ou de ceux qui lui ont fait suite ». (Soc, 25 mai 2006).
Donc, cette décision s'inscrit dans le cadre d'une continuité jurisprudentielle.
En somme, il importe de préciser qu'il faut veiller au respect des règles applicables à la formation d'un contrat à durée déterminée afin d'éviter toute irrégularité entrainant une requalification ayant pour conséquence une indemnité de requalification.

ABDOURAHAMANE II BAH

Sources juridiques :
Soc 05 juin 2019 N°17-24 193
L'article 1242-2 alinéa 2 du code de travail
Soc. 29 octobre 2008 N° 06-46 298
Soc, 25 mai 2006

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'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à compter du 1er janvier 2020

Le 5 septembre 2018, Emmanuel Macron entouré de Benjamin Griveaux le porte-parole du gouvernement et de Muriel Pénicaud, la ministre du travail, a promulgué la loi n°2018-771 dite « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », après que le Conseil Constitutionnel ait validé l'essentiel de ce projet gouvernemental. Après les ordonnances réformant en 2017 le Code du Travail, cette loi « avenir professionnel » serait le second volet des réformes sociales engagées par le gouvernement.

Parmi les nouvelles mesures de cette loi, il y a la volonté de réformer l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, cette volonté se traduit par la simplification des démarches des employeurs mais aussi la facilité d'accès à l'emploi des citoyens en situation de handicap. Cette obligation entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2020. Les dispositions se trouvent aux articles L5212-1 du Code du travail et suivants.
En France, actuellement, seulement 3,4% des emplois du secteur privé sont occupés par des personnes en situation de handicap. La loi « avenir professionnel » souhaite améliorer ce taux et passer à un effectif de 6%.

Quelles sont les principales nouveautés en matière d'embauche des personnes en situation de handicap ?

La loi du 5 septembre 2018 tend à responsabiliser les entreprises, le décompte concernant l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap sera effectué au niveau de l'entreprise et non plus établissements par établissements, cela se traduit par le fait que, toutes les entreprises, y compris celles qui comptent moins de 20 salariés vont devoir déclarer les efforts qui ont été fait en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Mais seules les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer à hauteur de 6% de leurs effectifs des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, le calcul des effectifs se fera en moyenne sur l'année, afin d'être au plus proche de l'effectif de l'entreprise. Si elles ne respectent pas cette obligation, elles doivent verser à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), une contribution financière.
Le taux de 6% sera révisé « *tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail* » (article L5212-2 du Code du travail), il pourrait s'agir d'une révision aussi bien à la hausse qu'à la baisse, mais cela paraitrait contradictoire avec l'objectif de la réforme.
Concernant les entreprises qui vont atteindre les 20 salariés, cette dernière aura un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

La procédure de déclaration est simplifiée, c'est la fin des formulaires fastidieux à remplir. La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fera par la déclaration sociale nominative (DSN), qui permet de remplacer les déclarations périodiques ou évènementielles et les diverses formalités administratives, ce qui permettra un allègement pour les entreprises de cette tâche administrative, qui pouvait être un des éléments venant freiner l'embauche des travailleurs handicapés. Une nouveauté supplémentaire concernant le recouvrement de la contribution financière, cette dernière sera assurée par un interlocuteur unique qui est l'URSSAF ou les caisses de MSA (Mutualité Sociale Agricole), selon le régime d'assujettissement, versements qui seront reversée à l'Agefiph.

Il y a au cœur de cette réforme, différents moyens permettant aux entreprises de s'acquitter de leur obligation d'emploi :

Tout d'abord la réforme permet de s'acquitter de cette obligation en valorisation l'emploi des seniors en situation de handicap. Chaque travailleur handicapé étant âgé de plus de 50 ans, comptera dans l'effectif pour 1,5. La réforme valorise l'embauche de personnes âgées en situation de handicap, qui font parties des personnes les plus éloignés de l'emploi.

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.

Cette loi met en place une politique d'emploi inclusive, cela signifie que tous les types d'emploi vont être pris en compte dans le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qu'il s'agisse de périodes de mise en situation, de stages, contrats aidés, CDD etc. Cependant pour favoriser l'emploi direct, la loi prévoit que les contrats de sous-traitances qui mettent à disposition des travailleurs handicapés, ne seront désormais plus comptabilisés dans l'effectif.

Avant la loi « avenir professionnel », il existait 13 catégories de dépenses permettant à l'employeur la déduction du montant de la cotisation due par l'entreprise. A compter du 1er janvier 2020, un recentrage sur les dépenses déductible de contribution vient supprimer ces catégories de dépenses. Les dépenses déductibles du montant de la cotisation se concentrent sur 3 catégories : la réalisation de travaux permettant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs en situation de handicap (au-delà des obligations légales), le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle et pour finir, des prestations permettant l'accompagnement dans l'emploi. Le plafond de la déduction est inchangé, il reste à 10% de la contribution due.

A défaut de ne plus être compté dans les effectifs, la réforme permet de déduire du montant de la contribution annuelle les dépenses qui sont supportées de manière directe par l'entreprise afférente à des contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services que l'entreprise passe avec : des entreprise adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaire de l'obligation d'emploi (article L5212-10-1 du Code du travail). Il y a l'idée de véritablement aménager autour des entreprises, des dispositions qui leur seront profitables, si elles jouent le jeu d'embaucher ou d'avoir recours à des personnes en situation de handicap.
Pour s'acquitter de son obligation d'emploi, l'employeur peut faire application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé qui prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap pour une durée de trois ans maximum et renouvelable une fois. La réforme veut redonner à ces accords, leur rôle d'impulsion dans la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux personnes en situation de handicap.

Cette réforme est sensiblement dirigée vers les entreprises, qui leur permet d'embauche plus aisément des personnes en situation de handicap, avec des tâches administratives moins lourdes, des possibilités de déduction de contribution annuelle ou encore, d'avoir recours à tout type de contrat pour remplir leurs obligations. Cette réforme est-elle à l'avantage des principaux intéressés, les personnes en situation de handicap ? Il est difficile d'apporter une réponse tranchée, car de manière certaine, il y a une obligation d'emploi renforcée pour les entreprises, mais, elles peuvent continuent de s'y soustraire.
De plus, les membres du CSE vont assurer les missions des anciens membres CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), ils seront plus généralistes et auront probablement moins de temps à consacrer aux personnes en situation de handicap dans les entreprises. Il est possible d'envisager que la prévention en matière de risques professionnels, de sécurité ou encore d'adaptation des postes au profit des travailleurs handicapés soient délaissés par les représentants du personnels.
Il faudra attendre quelques années avant de constater si les objectifs fixés par le gouvernement seront atteints ou s'il s'agissait d'une utopie accompagnée de mesures relativement faibles et non assez contraignantes pour les entreprises.

CAUUET Camille

Sources juridiques :
https://travail-emploi.gouv.fr
LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
https://www.legifrance.gouv.fr
https://handicap.gouv.fr

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.

Un assouplissement des conditions de recours au travail à temps partiel pour les victimes d'Accident de travail ou de maladie professionnelle (Art 56 - I - 4° du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020).

Présenté au Conseil des ministres et déposé à l'Assemblée nationale le 9 octobre dernier, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2020 comporte en son article 56 certaines mesures visant à assouplir et faciliter le recours au temps partiel pour des personnes victimes des accidents de travail ou de maladie professionnelles.

Pour rappel, la législation en vigueur (l'article L. 433-1 alinéa 3 du code de la sécurité sociale) prévoit que les personnes bénéficiant d'indemnités journalières (IJ) dans le cadre d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peuvent bénéficier du maintien de ces IJ en cas de reprise d'un travail léger (RTL), « si cette reprise est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure ». La notion de reprise du travail implique ici l'existence d'un arrêt de travail à temps complet préalablement au recours du travail à temps partiel des victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (AT-MP).

Afin d'assouplir les conditions du recours au temps partiel de ces derniers, le 4° du I de l'article 56 du PLFSS pour 2020 modifie les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (CSS) dans les termes suivants : « ***Une indemnité journalière est servie en cas de délivrance par le médecin traitant d'un certificat autorisant un travail aménagé ou à temps partiel, si ce travail est reconnu par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure*** ». Ainsi, pour que les victimes d'accident du travail (AT) ou de maladie professionnelle (MP) bénéficient de ce dispositif, la nouvelle rédaction supprime la condition liée à un arrêt de travail préalable à temps complet, en calquant sur le modèle de la mesure déjà existante dans le cadre du temps partiel thérapeutique suite à un AT-MP. Le législateur fait aussi le choix d'harmoniser la dénomination du dispositif avec celle applicable pour les arrêts de travail pour maladie en ne mentionnant plus la notion de « *reprise d'un travail léger* », mais en évoquant désormais un travail « *aménagé ou à temps partiel* ». Ainsi, le salarié ne devra plus à avoir bénéficié d'un arrêt de travail à temps complet avant de pourvoir accéder à ce temps de travail allégé ou à temps partiel.

Dans tous les cas, le législateur précise que le recours à ce mode adapté de retour à l'emploi devra toujours être prescrit par le médecin traitant et autorisé par le médecin-conseil.

Au vue de ces éléments, il ne fait aucun doute que le PLFSS pour 2020 se veut être un puissant outil de création d'emploi et de pouvoir d'achat. En effet, ce nouveau dispositif prévu en cas d'accident du travail (AT) ou de maladie professionnelle (MP permettra le retour à l'emploi tout en favorisant l'amélioration de l'état de santé du salarié. Il constitue, à ce titre, un outil majeur des politiques de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

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.

Cependant, ce dispositif ne s'appliquera qu'à compter du 1er janvier 2020, sous réserve de la publication d'un décret d'application clarifiant les règles de calcul de l'indemnité journalière correspondante et sa durée de versement. Il est donc nécessaire de rappeler que d'ici la publication de la loi au journal officiel, le projet de loi peut évoluer au cours des débats parlementaires.

Anne-marie Audrey EYEANG MBA ESSAGHE

Sources juridiques :
Article L433-1 CSS
Article 56 - I - 4° PLFSS
www.assemblee-nationale.fr

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.