BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1

Déserts médicaux : des solutions pour lutter contre l'insuffisance de médecins généralistes en France ..... Page 2

Article 2

Vers la dématérialisation des relations de travail : les enjeux de la signature électronique ..... Page 4

Article 3

OBJECTIF PLEIN EMPLOI : Le chantier de la réforme du RSA ..... Page 7

Article 4

CDD d'usage : La tendance n'est pas à la CDéisation ..... Page 9

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

C'est la rentrée !

Après avoir franchi le cap du Master 1 de droit social, nous sommes à nouveau réunis pour cette dernière année universitaire. Qui dit nouvelle promotion, dit nouveau bureau pour l'association REDSA (Réseau des Étudiants de Droit Social d'Amiens). Dans le cadre de la passation, certain(e)s étudiant(e)s ont pu échanger avec d'anciens membres sur la gestion de ces nouvelles responsabilités.

« On n'est pas toute sa vie à l'école, vient l'âge où il faut mettre en pratique » (Henri-Frédéric AMIEL). Le Master Droit de l'Entreprise - parcours Droit Social propose une formation riche en pratique, notamment par la possibilité de réaliser un contrat de professionnalisation. Notre arrivée dans le monde professionnel nous éloignera doucement du syndrome de l'imposteur que nous avons pu, pour certain(e)s, développer au cours de ces dernières années d'études.

Le droit social est une matière mouvante en perpétuelle évolution. Pour ce bulletin n°62 d'octobre 2022, nous reviendrons sur quelques actualités sélectionnées en lien avec l'embauche et le choix du contrat de travail.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Déserts médicaux : des solutions pour lutter contre l'insuffisance de médecins généralistes en France…

Depuis plusieurs mois, les antennes de télévision et de radio nous évoquent constamment la notion de déserts médicaux. Comme les députés de l'assemblée nationale le définissent ce sont des *« territoires dans lesquels les Français ne peuvent pas accéder aux soins dans des conditions acceptables, soit par la distance géographique séparant le patient du médecin, soit par la faible densité de médecins par territoire. »*

En effet, afin de lutter contre la désertification médicale, Assemblée Nationale et Sénat travaillent sur le sujet à travers une proposition de loi avec notamment la volonté d'instaurer une année supplémentaire de stage à effectuer dans un désert médical, provoquant ainsi le mécontentement des étudiants et futurs étudiants en étude de médecine, qui ont tous pour but de finir ce long périple et devenirs médecins généralistes.

À ce sujet, il est légitime de faire la différence entre les médecins libéraux et les médecins salariés. Un étudiant en médecine ayant terminé son stage de fin d'études peut décider de s'installer en libéral ou alors être embauché en tant que salarié contractuel afin de lutter contre l'insuffisance des soins présents en France.

Le gouvernement pense à rallonger les études de médecine, déjà assez longues à l'heure actuelle, d'une année supplémentaire afin de favoriser l'installation ou l'embauche des futurs médecins dans les zones sous denses de la France (zones qui ont un faible taux d'habitants ou éloignés des grandes villes).

Ce projet était une promesse de la campagne présidentielle d'Emmanuel MACRON qui espère par cette démarche que les futurs médecins généralistes terminent leur cursus dans les déserts médicaux afin à la fois que les habitants de ces zones puissent bénéficier des soins nécessaires (sans forcément passer des heures aux urgences) ou alors de se déplacer vers la ville la plus proche pour pouvoir consulter son médecin, mais également qu'ils s'installent en libéral ou soient embauchés par les maires de villes ou le conseil départemental, après l'année supplémentaire effectuée, dans leur lieu de stage. En prolongeant d'un an l'internat, le temps de formation serait porté à dix années pour les futurs médecins généralistes.

Actuellement, selon l'Assurance maladie, 6.3 millions de Français se trouvent sans médecins traitants contre 5,1 millions en 2017, une baisse non négligeable pour le gouvernement qui prend des mesures assez urgentes. L'assemblée nationale afin de mettre en place cette année supplémentaire d'étude a d'ores et déjà prévu une mesure dans le projet de budget de la Sécurité Sociale pour 2023 qui est en discussion à l'Assemblée nationale.

Depuis 2019 maintenant, l'assemblée nationale et le Sénat ne cessent d'enregistrer des projets de lois qui ne font qu'être modifiés et ne trouve donc aucun accord à l'heure actuelle. La preuve en est que la dernière proposition date du 24 octobre 2022 par le Sénat. Les deux institutions ont du mal à se mettre d'accord sur les différentes mesures proposées.

Le 18 octobre dernier, après de nombreux échanges, et le plus souvent entre médecins, la proposition de loi de Bruno Retailleau prévoyant d'allonger d'une année la formation des généralistes, a été adoptée par les sénateurs en première lecture, c'est ce que le gouvernement a également proposé concernant cette potentielle nouvelle loi.

Certaines villes avant même la publication officielle de cette loi, prennent les mesures nécessaires afin de lutter contre ce problème. En effet, après le départ de leur médecin généraliste, le département de la Saône-et-Loire, a décidé de salarier 70 médecins généralistes par la création d'un Pôle Santé afin d'éviter la création de déserts médicaux, ces médecins n'exercent donc pas en libéral mais ont été embauchés par le conseil départemental. Par cette initiative, le département a décidé de devenir employeur de ces médecins.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Ou encore d'autres communes proposent des aides pour que les médecins s'installent chez eux et proposent même de les embaucher afin de bénéficier des avantages en matière de droit du travail comme la semaine de 35 heures, les congés payés ou encore de la prise en charge des frais de locaux. Le gouvernement par ces mesures prises par les différentes villes, espère avec cette loi qu'à l'issue de leur année supplémentaire de stage dans les déserts médicaux, les futurs médecins se verront embaucher par le département ou les maires afin de les préserver et ainsi protéger ses habitants.

Cependant, étant donné que tous les départements ne peuvent se permettre d'effectuer ce genre de mesure, une révolte du côté des étudiants de France qui étaient appelés à la grève ce vendredi 14 octobre dernier devant le ministère de la santé à Paris. Un mouvement national à l'appel de l'Intersyndicale nationale des internes ainsi que de celle des internes de médecine générale afin de protester contre cette potentielle nouvelle instauration d'une quatrième année d'internat pour les futurs médecins, qui devra se faire en priorité dans les déserts médicaux.

Cette nouvelle réforme emporte colère et désillusion des étudiants qui estiment que les études sont actuellement déjà très compliquées et longues et qui ne ferait que de s'amplifier avec ce nouveau projet, ils n'ont en réalité pas tort !

Une réforme pour le peu assez critiquable dans la mesure où certains étudiants vont jusqu'à même dire qu'ils abandonneront leurs études de médecine si cette nouvelle réforme entre en vigueur ou encore que leur but de favoriser l'embauche ou l'installation de médecins dans les déserts médicaux ne pourrait aboutir car beaucoup d'étudiants n'oseront plus et surtout n'auront plus la volonté de devenir médecin. Le gouvernement par ce projet mettrait encore plus en péril leur lutte contre la priorité des soins aux Français.

Nombreux des ministres se sont prononcés sur ce sujet et notamment, le plus concerné, le ministre de la santé, François Braun, qui défend cette nouvelle proposition évoquant que c'est une *« année de consolidation »* et assure que cette mesure vise à « *accompagner les futurs médecins pour une installation dans les meilleures conditions ».*

En bref, cette réforme qu'Emmanuel MACRON voulait instaurer dès la rentrée 2022 n'est finalement pas entrée en vigueur, mais va dorénavant constituer une des mesures phares du projet de budget de la Sécurité sociale qui a été présenté le lundi 26 septembre dernier en conseil des ministres. Cette potentielle nouvelle réforme apparaîtrait déjà dans un document des ministères de la Santé et de la Recherche.

Une affaire à suivre… car toujours d'actualité, des flash news peuvent apparaitre à tout moment, la preuve, ce 26 octobre dernier, pour le second volet de l'émission politique de France 2 *« L'Evénement »*, Emmanuel Macron a répondu aux questions de la journaliste Caroline Roux sur les *« Urgences françaises »*, dont figurait le sujet des déserts médicaux.

Jesline BAGAVATHSINGH

Sources :

- Proposition de loi visant à la consolidation et à la professionnalisation de la formation des internes en médecine générale afin de lutter contre « les déserts médicaux » - Rapport n° 10 de Mme Corinne IMBERT - Enregistrée à la Présidence du Sénat le 05 octobre 2022
- « Déserts médicaux : Les sénateurs adoptent le projet de loi sur l'allongement de l'internat », Publié le 18/10/2022, Ouest-France
- « Déserts médicaux : la Saône-et-Loire salarie ses médecins généralistes », Publié le 24/10/2022 – France TV Info
- Proposition de loi, adoptée par le Sénat, visant à la consolidation et à la professionnalisation de la formation des internes en médecine générale, n° 363 , déposé(e) le mardi 18 octobre 2022
- Proposition de loi n°68 visant à rétablir l'équité territoriale face aux déserts médicaux et à garantir l'accès à la santé pour tous – Enregistrée à la Présidence du Sénat le 24 octobre 2022.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Vers la dématérialisation des relations de travail : les enjeux de la signature électronique

Le développement des nouvelles technologies : vecteur de changement dans les relations de travail. La dématérialisation de la gestion des relations de travail se traduit par le développement des nouvelles technologies au service des entreprises qui souhaitent devenir de plus en plus performantes. Côté employeur, cela peut être un gain en productivité et en efficacité ; côté salarié, ce sont des économies financières issues des déplacements non essentiels, mais aussi du temps supplémentaire à consacrer aux besoins personnels ou familiaux. L'épidémie de Covid-19 l'a d'ailleurs fait remarquer lors de la mise en place du télétravail, beaucoup d'évènements ou d'actes de la vie professionnelle peuvent être réalisés à distance. La dématérialisation se retrouve aussi bien dans les actes des relations individuelles de travail, tels que les bulletins de paie[1] ou l'envoi recommandée électronique[2] ; que dans les actes des relations collectives de travail, tels que les élections des représentants du personnel[3] ou le recours à la visioconférence pour les réunions du CSE[4]. Parmi le nombre croissant d'outils de plus en plus utilisés, celui qui nous intéresse en l'espèce, c'est la signature électronique.

La signature électronique : l'affranchissement du traditionnel entretien physique avec les salariés. Depuis sa promulgation par la loi du 13 mars 2000[5], la signature électronique a su tracer son chemin dans les relations de travail. En effet, d'abord quelque peu réticent à son égard, justifié surtout par une ignorance du mécanisme, elle s'est fait progressivement une place dans les milieux RH.
La jurisprudence relative à la signature électronique appliquée aux contrats de travail n'étant pas très abondante, il est intéressant de faire un point sur son utilisation. La Cour d'Appel de Riom a eu récemment l'occasion de se positionner sur le sujet, dans un arrêt du 4 octobre 2022[6]. En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui avait été engagé en qualité de manager des ventes. Un avenant avait été conclu par signature électronique, intégrant une clause de non-concurrence dans son contrat de travail. Quelques années plus tard, il notifia sa démission à son employeur et son contrat prit fin. L'ex-employeur l'assigna en justice pour avoir violé sa clause de non-concurrence en acceptant un poste dans une entreprise qu'il considérait concurrente et réclama le remboursement des sommes lui ayant été versées. Le salarié soutenait pour sa défense, que d'une part, il n'avait commis aucun acte anticoncurrentiel et que d'autre part, la clause ne lui était pas opposable, car la signature de l'avenant au contrat de travail n'était pas valide. L'avenant ne comportait en effet, aucune signature manuscrite, ni paraphes (initiales), mais la simple mention d'une signature électronique du salarié avec la date et l'heure. **QUID de la valeur d'une signature électronique comparée à celle d'une signature manuscrite ?**

Rappelons notamment le fait que le Code du travail exige qu'un certain nombre de contrat de travail devront faire l'objet d'un écrit, tels sont les cas des CDD, des CDI conclus à temps partiel, des contrats de travail temporaires (contrats de mission), des contrats uniques d'insertion, … En l'absence d'écrit, la Cour de cassation juge de manière constante que cela entraîne la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée[7]. L'absence d'écrit s'analyse aussi à travers l'absence de signature de l'écrit[8]. Dans un arrêt du 23 juin 2022[9], la Cour d'Appel de Paris avait infirmé un jugement en requalifiant le CDD d'un salarié d'une société de production cinématographique, en CDI, aux motifs que la société ne rapportait ni la preuve d'une signature manuscrite du salarié, ni celle d'une signature électronique du salarié via la plateforme de recrutement et que celle-ci ne semblait pas habilitée à proposer un tel système conforme aux dispositions du régime juridique de la signature électronique.
Cette décision fait écho à une lignée d'autres arrêts : la Cour d'Appel de Reims requalifia en CDI, le 10 février 2022[10], un contrat de mission dont la signature électronique n'était pas prouvée ; et la Cour d'Appel de Grenoble requalifia en CDI, le 12 avril 2022 un contrat d'intervention à durée déterminée pour les mêmes raisons.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

De ce fait, l'avenant de notre espèce était-il un écrit valable ? La Cour d'Appel a considéré que l'avenant n'était pas valide car il n'y avait aucune indication fournit par la société quant au procédé d'identification utilisé pour la signature électronique et qu'ainsi la clause ne s'appliquait pas au salarié. Elle a considéré cela, non pas à cause du fait que la signature ait été électronique, mais pour les mêmes raisons évoquées précédemment, c'est-à-dire : parce que cette signature ne répondait pas aux exigences du régime juridique. En effet, il est tout à fait possible pour les parties de signer électroniquement leur contrat de travail, à condition de respecter les règles établies aux articles 1366 et 1367 du Code civil ainsi que celles du règlement eIDAS [11].
Aux termes de ces articles, l'on apprend qu'une signature est nécessaire à la perfection d'un acte juridique pour identifier son auteur. Qu'elle manifeste le consentement des parties aux obligations qui découlent de l'acte et que si elle est électronique, elle possède la même force probante que la manuscrite à condition d'utiliser un procédé fiable d'identification, garantissant le lien avec le document auquel elle se rattache et l'intégrité dudit document. Ces conditions remplies permettent l'application d'une présomption de fiabilité. C'est là qu'intervient le règlement eIDAS car il décrypte les trois niveaux de fiabilité de la signature électronique et c'est la signature électronique qualifiée qui permet l'application de cette présomption car elle est la plus sécurisée et ne nécessite aucun élément de preuve supplémentaire.

Ce que l'on peut en conclure lorsqu'un contentieux porte sur la signature d'un contrat de travail. S'il s'agit d'un procédé de signature électronique qualifiée, alors il y a présomption de fiabilité et sa valeur sera identique à celle manuscrite. A contrario, s'il s'agit d'un procédé qui n'est pas une signature électronique qualifiée, alors il faudra prouver sa fiabilité car l'acte ne sera pas suffisant pour démontrer qu'il y a eu « mutuus consensus » entre les parties sur son contenu. Le dossier de preuve devra comprendre : le descriptif du procédé de signature utilisé ainsi que les techniques assurant sa fiabilité. A défaut de preuves suffisantes, l'acte juridique concerné sera considéré non signé et constituera un simple commencement de preuve par écrit.

QUID en cas de refus du salarié de signer son contrat de travail ? La Cour prend en considération, les cas où le salarié a agi de mauvaise foi, c'est-à-dire qu'il a volontairement refusé de signer le contrat dans le but de se prévaloir ultérieurement de son irrégularité, mais l'employeur doit à nouveau rapporter cette preuve qui n'est pas évidente ; notamment car le doute profite au salarié[12] et que la relation de travail est présumée être exécutée de bonne foi[13]. La Cour d'Appel a évoqué dans chacun des arrêts précités, la possibilité de produire des justificatifs faisant foi des relances adressées au salarié refusant de signer. Cela peut être des mails, un courrier recommandé, des messages, etc… Il est conseiller de ne pas attendre trop longtemps pour agir.
Ainsi, malgré le fait qu'un tel procédé peut s'avérer couteux, il est recommandé d'utiliser la signature électronique qualifiée afin de faciliter la preuve de la fiabilité du procédé, car les conséquences en cas d'absences d'écrits seront plus conséquentes : comme vu précédemment, la nullité de l'avenant ou la requalification de la relation contractuelle en CDI (sachant que cette requalification remonte nécessairement à la conclusion du premier contrat[14]), mais aussi le rappel d'heures supplémentaires en cas d'absence d'écrit de la convention de forfait en jours[15], etc…

Ces divers arrêts étudiés peuvent amener à se questionner sur l'avenir des modalités de preuve de l'existence d'un écrit signé, notamment au regard de deux décisions rendues par la Cour de cassation les 23 septembre 2020[16] et 7 octobre 2020[17] relatives à des CDD pour sportifs professionnels. La première fut rendue par la chambre sociale, alors qu'il semblait plus adéquat qu'elle soit rendue par la chambre civile. Cette dernière déclara valable la conclusion d'un CDD résultant de simples échanges par mails. En l'espèce, elle a considéré que le courriel informatique comportant les précisions sur l'emploi, la rémunération et la période d'engagement envisagée (laissant présumée la date d'entrée en fonction du salarié), constituaient une offre de contrat de travail engageant l'offrant en cas d'acceptation et que celle-ci avait été acceptée par le bénéficiaire en réponse au courriel. Qu'ainsi les parties étaient liées par un CDD.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Ne pourrait-on pas, en effet, considérer que la simple exécution de ses fonctions par le salarié confirmerait le contenu du contrat qui avait été établi ? C'est ce qui a été considéré par la seconde décision, n'allant pas à l'encontre de la première, elle a déclaré que la nullité conséquente à l'absence de signature électronique dans un contrat solennel pouvait être palliée par l'exécution volontaire dudit contrat. Assimilé un contrat solennel à un CDD était osé, les motifs l'étaient davantage : l'identité de l'auteur du courriel et l'intégrité du contenu n'était pas contestés ! Le courriel informatique suffirait donc à prouver l'identité des parties et aurait une plus grande force probante que notre signature électronique simple ou scannée.
Si l'on suit ce raisonnement, concernant la validité de notre avenant, n'était-il pas possible de déclarer prouvée l'identité du signataire étant donné qu'il possédait déjà son contrat de travail signé et qu'il travaillait depuis plusieurs années pour la société ?

Pourquoi donc s'acharne-t-on à conserver en droit du travail cette exigence de signature électronique certifiée par un tiers de confiance ? La raison est la protection du salarié, parfois au détriment de l'employeur, il semble donc davantage que c'est le droit sportif qui va devoir s'inspirer du droit du travail. Sachant que la loi du 27 novembre 2015[18] souhaitait instaurer davantage de protection juridique et sociale pour les sportifs professionnels, cette formation du CDD sans écrit signé va totalement à l'encontre des règles du droit du travail et créé une insécurité juridique. C'est pourquoi, malgré les éventuelles possibilités de faciliter la production des preuves de l'existence du contrat de travail par les parties, le droit du travail ne s'en inspirera pas, car l'employeur pourrait à sa guise modifier la substance même du contrat de travail et faire présumer l'acceptation par le salarié du fait de l'exécution de ses prestations. En l'espèce, l'avenant venait modifier non pas les conditions de travail mais bel et bien le contrat, l'écrit signé était donc vital pour assurer le consentement des parties sur le contenu. Le moindre doute sur l'identité des parties n'est pas acceptable.

Alice MATIFAS

Sources **:**

1 *art. D. 3243-7 du Code du travail*
2 *Art. D. 3243-7 du Code du travail*
3 *Art. L.2314-26 du Code du travail*
4 *Art. L.2315-1 du Code du travail*
5 *Loi n° 2000-230 du 13 mars 2000*
6 *Cour d'appel de Riom, Ch. Soc. 04/10/2022, n°21/02517*
7 *S'agissant de l'absence d'un contrat écrit : Cass. Soc., 17/09/2008, n°07-40704*
8 *S'agissant de l'absence de signature d'un contrat de mission : Cass. Soc., 03/06/2020, n°18-17656*
9 *Cour d'appel de Paris, pôle 6, Chambre 7, 23/06/2022, n°19/06248*
10 *S'agissant d'un CDD : Cass. Soc., 29/01/2020, n°18-15359*
11 *Le règlement eIDAS, n°910/2014 du 23/07/2014*
12 *Art. L.1235-1 du Code du travail*
13 *Art. L1221-1 du Code du travail*
14 *Cass. Soc., 12/11/2020, n°18-18294*
15 *Cass. Soc., 19/06/2019, n° 17-31.523*
16 *Cass. Soc., 23/09/2020, n°18-22.188*
17 *Cass. Soc., 07/10/2020, n°19-18135*
18 *Loi du 27 novembre 2015, n°2015-1541*

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

OBJECTIF PLEIN EMPLOI : Le chantier de la réforme du RSA

C'est une mesure qui a été présentée par le candidat Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle de 2022 : conditionner le RSA à la réalisation d'une activité effective. Cet engagement du Président de la République, vivement critiqué, se précise aujourd'hui.

Le RSA est l'héritier du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) créé en 1988, avec la volonté d'accorder et d'apporter un revenu minimum à celles et ceux qui se retrouvent sans ou avec peu de revenus. Il s'agit d'une allocation qui permet de porter les ressources du foyer au niveau d'un montant forfaitaire déterminé par décret (1). À titre indicatif, depuis juillet 2022, le montant du RSA s'élève à 598,54 € pour une personne seule.

Le plein emploi est actuellement au cœur des priorités du Gouvernement. Afin d'atteindre cet objectif horizon 2027, le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt a dévoilé le 12 septembre 2022 sa feuille de route composée de 8 chantiers. Parmi eux, la création de France Travail, la réforme de l'assurance chômage, mais aussi, la réforme de : *« l'accompagnement des bénéficiaires du RSA. »* (2). Cette dernière est notamment motivée par un rapport de la Cour des comptes faisant état de résultats peu satisfaisants en matière d'accès et de retour à l'emploi des bénéficiaires. La juridiction financière rapporte notamment que sur une cohorte d'allocataires, suivie pendant 7 ans, seuls 34 % d'entre eux sont sortis en emploi, mais seul un tiers est en emploi de façon stable (3).

Face à ce constat, le Gouvernement propose dans le cadre d'un engagement réciproque entre les allocataires et les pouvoirs publics, d'accompagner les bénéficiaires de manière plus intensive dans un projet professionnel hebdomadaire et personnalisé.

Une logique de « droits et de devoirs » réciproque déjà existante

Il faut en effet rappeler que les bénéficiaires du RSA sont déjà tenus de rechercher un emploi et d'entreprendre les démarches pour une meilleure insertion professionnelle. Ces derniers, ont également le droit à un accompagnement social et professionnel adapté à leurs besoins et organisé par un référent (4). Par conséquent, c'est véritablement un renforcement de l'accompagnement des allocataires qui est ambitionné.

En principe, le code de l'action sociale et des familles établit que le parcours d'insertion de chaque allocataire soit encadré par un Contrat d'Engagement Réciproque (CER) librement débattu entre les parties. En cas de manquement aux engagements pris, le versement du RSA est suspendu en tout ou partie. Simplement, peu de CER sont conclus et la Cour des comptes note un manque de substance dans ces contrats.

Un projet d'expérimentation favorisant l'embauche des bénéficiaires du RSA

Pour cette réforme, le Gouvernement affirme vouloir s'inspirer du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) lancé en mars 2022, pour les 16 à 25 ans. Ces jeunes sous contrat, bénéficient d'un programme personnalisé de 15 à 20 heures d'activités par semaine composé de formations, de recherche active d'emploi, de stage et d'immersion en entreprise. En contrepartie, ils perçoivent une allocation. En revanche, le versement de celle-ci prend fin lorsque le bénéficiaire ne respecte plus ses engagements (5).

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Dans cette optique, le Gouvernement envisage pour la réforme du RSA, de mettre en œuvre une expérimentation de 12 mois dans plusieurs départements, sans donner plus précisions. Une proposition de loi a cependant, été adoptée par le Sénat et transmise le 12 juillet 2022 à la Présidence de l'Assemblée Nationale (6). Le dispositif proposé serait basé sur le volontariat des allocataires du RSA domiciliés dans les départements sélectionnés pour l'expérimentation et inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi.

Afin de favoriser leur retour à l'emploi, les volontaires pourraient être embauchés en Contrat à Durée Déterminée (CDD), d'une durée de travail hebdomadaire de minimum 15 heures durant au plus 9 mois. Il serait alors permis de déroger à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel fixée à 24 heures par semaine par le Code du travail et aux dispositions conventionnelles prévoyant une durée plus longue (7). D'autre part, il est prévu la désignation d'un tuteur pour les bénéficiaires travaillant dans les entreprises de plus de 50 salariés. À l'instar du contrat de professionnalisation, ce tuteur aurait donc pour mission d'intégrer, former et guider le salarié qu'il accompagne.

La proposition de loi dispose par ailleurs, que les revenus professionnels perçus par les bénéficiaires participants à l'expérimentation seront exclus pendant une durée de 9 mois du montant des ressources déterminant l'éligibilité au RSA. Ainsi, les salaires perçus par les travailleurs et l'allocation versée au titre du RSA pourraient se cumuler. En revanche, la prime d'activité ne serait pas versée pendant cette période. Ce système de cumul n'est pas nouveau, quelques départements l'ont déjà mis en place afin notamment de pallier la pénurie de main d'œuvre dans les emplois saisonniers. Sur la question des salaires, le Ministre du Travail le rappelle lors de son allocution devant le Sénat le 19 octobre : *« il n'a jamais été question ni de travail gratuit, ni de bénévolat obligatoire »,* contrairement aux spéculations faites à l'annonce du projet lors la campagne présidentielle.

Les contours de cette expérimentation et les modalités d'application devraient être déterminés par décret. Cependant, déjà plusieurs départements se sont portés candidats pour expérimenter le projet, c'est le cas de la Somme, des Bouches-du-Rhône ou encore de l'Essonne.

Une proposition contribuant à la constitution « d'une trappe à emplois précaires » ?

La réforme envisagée semble finalement simplement améliorer un dispositif d'accompagnement déjà existant mais défaillant. Il faudra toutefois rester attentif sur la mise en place de cette expérimentation qui n'est pas encore totalement définie. Certes, le projet a pour objectif de pourvoir les emplois vacants, particulièrement dans les secteurs en tension. Cependant, la proposition de loi facilitant le recours au CDD à temps partiel ne vient pas ici répondre au besoin d'emploi stable. D'autre part, le dispositif visant à imposer 15 à 20 heures par semaine d'activités favorisant l'insertion, devra être apprécié *in concreto*. En effet, les profils des personnes qui touchent le RSA aujourd'hui sont extrêmement variés. Tous ne pourront pas être soumis à cet accompagnement renforcé.

Sarah PRÉVOST

Sources :

(1) CASF art. L262-2 et L262-3
(2) « Objectif Plein Emploi », dossier de presse, 12 septembre 2022
(3) « Le Revenu de Solidarité Active », Rapport de la Cour des comptes, janvier 2022
(4) CASF art. L267-27 et suivants
(5) Qu'est-ce que le contrat d'engagement jeune CEJ ? – https://travail-emploi.gouv.fr
(6) Proposition de loi n°126 d'expérimentation visant à favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA – Enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 juillet 2022
(7) C.trav art L3123-7 et L3123-27

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

CDD d'usage : *« La tendance n'est pas à la CDéisation »*

Cet été, les téléspectateurs de la célèbre émission « Des chiffres et des lettres » ont été aux premières loges d'un abus de recours aux CDD d'usage. Après avoir animé leur dernière émission le 19 aout 2022, les deux anciens animateurs du jeu télévisé ont justifié leur départ de France Télévision dans un communiqué conjoint en date du 22 aout 2022. Alors que la société d'audiovisuel expliquait ces départs par *« un différend contractuel »*, le communiqué des animateurs met en lumière l'abus de recours aux CDD successifs dont ils ont été sujets : *« ce qui est désigné pudiquement comme un désaccord contractuel a surgi car FTV a exigé une baisse de notre salaire de 60 % et a refusé de nous accorder le CDI que nous avions l'outrecuidance de réclamer. La tendance n'est pas à la CDéisation. Car oui, vous avez bien lu, nous sommes en CDD depuis 36 ans pour Arielle, et 47 ans pour Bertrand… C'est inacceptable humainement avant de l'être juridiquement »*. En somme, France TV prévoyait une diminution de la rémunération des animateurs de 60 % en raison du fait que la chaîne avait prévu de passer le nombre d'émissions de 5 à 2 par semaine. Face au refus des animateurs de passer à temps partiel, France Télévision a tout bonnement opté pour le non-renouvellement de leurs contrats.

Mais comment France Télévision a pu embaucher Bertrand RENARD et Arielle BOULIN-PRAT pendant respectivement 47 et 36 ans ? Est-ce légal d'embaucher de manière continue des salariés en CDD successifs pendant la majorité de leurs carrières sous prétexte qu'il est d'usage dans le secteur de ne pas recourir au CDI ?

La réponse est simple : non. Dans l'audiovisuel, le recours aux CDD d'usage est habituel comme dans d'autres secteurs d'activité mentionnés à l'article D.1241-1 du Code du travail. Un accord collectif interbranche du 12 octobre 1992 et un accord collectif du 22 décembre 2006 sont venus encadrer le recours au CDD d'usage dans le secteur de l'audiovisuel. Toutefois, l'usage ne déroge pas à l'interdiction faite par l'article L.1242-1 qui dispose qu' *« un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».* Partant de ce postulat, il pourrait être difficile (impossible ?) pour France Télévision de justifier que l'embauche des deux animateurs pendant 36 et 47 ans de manière continue était liée à une activité temporaire. Cela signifie en outre qu'il doit exister des éléments concrets et objectifs établissant que l'embauche des animateurs n'était pas vouée à durer dans le temps. Dans un communiqué transmis à l'Agence France-Presse, France Télévision argue que la temporalité était parfaitement caractérisée par le fait que *« la reconduction d'une émission dans une grille est réinterrogée chaque année »*. Certes, il n'y a aucune certitude qu'une émission soit reconduite d'une année sur l'autre, mais on peut valablement imaginer que d'autres émissions nécessitant des animateurs seront créées pour la chaine. Pour l'heure, aucune action en justice n'a été engagée par les anciens animateurs. Toutefois, leur avocate, Me Juliette Mascart, n'exclut pas la voie judiciaire si aucun accord amiable n'est trouvé.

Si le CDD d'usage est si attractif pour les employeurs, c'est en raison de la flexibilité de son régime. En effet, l'article L.1243-10 du Code du travail prévoit que le CDD d'usage ne donne pas le droit à l'indemnité de précarité contrairement aux autres CDD. L'article L.1344-1 prévoit quant à lui que le CDD d'usage déroge à l'interdiction de recourir au CDD de manière successive sans respecter de délai de carence.

Des tentatives de régulation du recours au CDD d'usage ont eu lieu ces 3 dernières années. Au 1er janvier 2020, avait été mise en place une taxation forfaitaire de 10 € que devaient payer les employeurs à l'URSSAF pour chacun des CDD d'usage conclus.

UNIVERSITE 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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Toutefois, dans le contexte de la crise sanitaire, le gouvernement a choisi de faire marche-arrière 7 mois après son entrée en vigueur en la supprimant dans la loi de finance rectificative pour 2020 du 30 juillet 2020 (n°2020-935). En tout état de cause, l'efficacité de cette mesure était discutable sur deux points. Premièrement, le montant de la taxe était plutôt faible, ce qui laisse penser que la taxe n'a eu qu'un faible poids dissuasif. Et secondement, de nombreux employeurs n'étaient pas concernés par le paiement de cette taxe. En effet, la taxe n'était pas due pour les CDD d'usage dans les professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, les CDD d'usage conclus avec les ouvriers dockers occasionnels, les CDD d'usage conclus par les associations intermédiaires pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, les CDDU du secteur du déménagement et les CDD d'usage du secteur de l'animation commerciale.

Le 15 juin 2021, a été publié un rapport parlementaire *« proposant des pistes pour mieux réguler les CDD d'usage »*. Dans ce dernier, le sénateur Xavier LACOVELLI et le député Jean-François MBAYE partent du constat qu'en 2019 42 % des CDD d'usage ont été conclus pour une durée de moins d'un jour pour préconiser 19 recommandations. Parmi ces 19 recommandations, est proposée *« la création d'un nouveau socle législatif engageant la négociation collective »* afin de limiter le recours aux CDD d'usage aux seuls cas où il est *« indispensable »*, ou encore l'obligation pour les employeurs de proposer un CDI si le CDD d'usage est utilisé *« de manière récurrente »*. Toutefois, mise à part enfoncer des portes ouvertes, ce rapport parlementaire n'aura débouché sur aucun projet de loi permettant d'effectivement réformer ce contrat.

Face à la souplesse législative du CDD d'usage qui fête cette année ses 40 ans, la jurisprudence s'est érigée ces dernières années comme garde-fou de l'abus de ces contrats précaires. Le dernier secteur à avoir été épinglé par la Cour de cassation est celui de l'hôtellerie-restauration dans un arrêt du 6 juillet 2022 (n°21-16.086) : *« la seule qualification conventionnelle de contrat d'extra n'établit pas qu'il peut être conclu dans le secteur de l'hôtellerie-restauration des CDD d'usage successifs pour tout poste en toute circonstance »*. Cet arrêt vient casser la décision de la Cour d'appel de Versailles qui donnait droit à un employeur qui faisait travailler habituellement 16 des 19 salariés de son hôtel en CDD sous motif qu'il était d'usage dans la profession de ne pas recourir à des CDI. Cet arrêt de la chambre sociale rappelle donc au secteur de l'hôtellerie-restauration, et plus largement à tous les secteurs autorisés à recourir au CDD d'usage, que l'emploi doit présenter un caractère temporaire.

Si pour l'heure, « la tendance n'est pas à la CDéisation » et qu'aucune mesure législative n'est en cours pour éviter les abus du CDD d'usage, sa croissante remise en cause peut questionner quant à son avenir. Entre flexibilité de la main d'œuvre pour les employeurs et sécurité de l'emploi pour les travailleurs, il devient urgent de trouver un terrain d'entente.

Charlotte SAMSON

Sources :

- Articles L.1242-1, L.1243-10, L.1344-1, D.1241-1 du Code du travail
- Loi de finance rectificative pour 2020 du 30 juillet 2020 (n°2020-935)
- Cass. Soc., 6 juillet 2022 (n°21-16.086)
- « Conventions collectives : Pour recourir au CDD d'extra, l'emploi doit présenter un caractère temporaire par nature » - Marie COSTE, éditions Tissot, 29 août 2022
- « Travailler durant 47 ans dans le cadre d'un CDD, est-ce légal ? » - Michèle BAUER, Actu-Juridique.fr, 25 août 2022
- « Assurance chômage : Le CDD d'usage participe à la précarité » - Manon MALHERE, Le figaro, 8 janvier 2019
- « CDD d'usage : Des parlementaires proposent des pistes pour limiter leur usage » - Pascal ROSSIGNOL, Agence France Presse, 15 mai 2021

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.