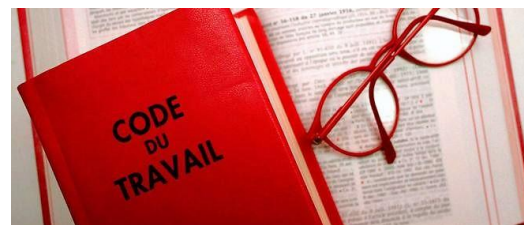


[illegible]

**Article 3 : L'emploi des seniors
dits « salariés expérimentés » :
quid du nouvel accord national
interprofessionnel du 14
novembre 2024 ?..... Page 6**

Bonne lecture !

Le paraphe dans le contrat de travail à durée déterminée : condition essentielle ou simple formalité ?

Le contrat à durée déterminée (CDD) est encadré par une réglementation plus stricte que le contrat à durée indéterminée (CDI). Ces règles visent à encadrer son usage afin de limiter les abus et garantir une certaine protection pour les salariés concernés. Ainsi, le recours à un CDD est soumis à des conditions précises, notamment sur sa forme. En effet, l'article L.1242-12 (1) du Code du travail prévoit, en son premier alinéa que « *le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif* ». L'absence de respect de ces dispositions légales peut entraîner de lourdes conséquences pour l'employeur, dont la requalification automatique du CDD en CDI (Article L.1242-12 du Code du travail), offrant alors au salarié les protections et avantages liés à ce type de contrat plus stable.

Pour être valable, un contrat à durée déterminée doit donc obligatoirement être signé par les parties, sous peine d'être requalifié en contrat à durée indéterminée. Cela a d'ailleurs été fermement établi par une jurisprudence constante (Cass. Soc. 14 novembre 2018 n° 16-19.038) (2).

Le paraphe des pages du contrat est-il lui aussi obligatoire ?

Un paraphe est une signature abrégée ou un signe distinctif, généralement constitué des premières lettres du prénom et du nom, que l'on appose sur un document pour marquer son accord ou son engagement, sans nécessairement reproduire la signature complète. L'article L.1242-12 du Code du travail ne mentionne pas le paraphe.

Dans le cadre d'un acte sous seing privé, le paraphe n'a pas de véritable valeur juridique. Seule la signature apposée à la fin du document fait foi. Comme le rappelle la Cour de cassation dans sa décision du 27 janvier 1993, 91-12.115 (3), « *il résulte de l'article 1322 du code civil qu'en dehors des exceptions prévues par la loi, l'acte sous seing privé n'est soumis à aucune autre condition de forme autre que la signature de ceux qui s'obligent.* »

Or, le Code du travail ne prévoit pas d'exception à la condition de forme prévue par le Code civil. Cependant, les paraphes peuvent s'avérer utiles en cas de litige relatif au contrat, car ils renforcent la validité de l'accord et appuient la valeur de la signature. Il est donc conseillé de les apposer par mesure de précaution, notamment dans le cadre d'engagements importants.

L'absence de paraphe dans un CDD peut-elle alors conduire à sa requalification en CDI ?

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par sa chambre sociale le 20 novembre 2024 (Cass. Soc, 20 nov. 2024, n° 23-17.253) (4), s'est prononcée sur une question importante relative à la validité des contrats à durée déterminée (CDD) et aux exigences formelles qui doivent être respectées.

Un salarié a été embauché par une société dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée initiale de trois mois.

Ce contrat a été signé par les deux parties. Cependant, quelques jours avant l'expiration de son contrat, le salarié a été placé en arrêt de travail en raison d'un accident survenu sur son lieu de travail. Par la suite, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes, estimant que son contrat à durée déterminée était irrégulier et devait être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI). Il fondait sa demande sur l'absence de paraphe sur la première page du contrat de travail, arguant que cette omission constituait une irrégularité de nature à invalider le CDD.

L'affaire a été portée devant les juridictions prud'homales, puis en appel, avant d'arriver devant la Cour de cassation. Les juges de première instance avaient rejeté la demande de requalification, considérant que l'absence de paraphe sur une page du contrat ne suffisait pas à invalider celui-ci.

La Cour de cassation a confirmé les décisions rendues par les précédentes juridictions. Elle a jugé que l'absence de paraphe sur une page du contrat à durée déterminée ne remettait pas en cause sa validité. Selon elle, le contrat respectait les exigences légales en matière de rédaction, dès lors qu'il avait été signé par le salarié et l'employeur. La Cour a souligné que la signature du contrat est l'élément essentiel permettant d'attester de l'accord des parties sur les termes du contrat.

En conséquence, l'absence de paraphe sur l'une des pages du contrat n'équivaut pas à une absence d'écrit ni à une irrégularité formelle affectant la validité du contrat. Par ailleurs, la Cour a réitéré que les dispositions légales n'imposent pas que chaque page d'un contrat à durée déterminée soit paraphée par le salarié.

Le salarié est-il suffisamment protégé lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ?

D'un point de vue juridique, la décision de la Cour de cassation est parfaitement justifiée. En effet, l'article L.4212-12 du Code du travail impose uniquement la présence d'un écrit signé des parties. Aucun texte ni aucune jurisprudence ne vient imposer la présence de paraphe.

Cependant, cet arrêt aurait pu être l'occasion d'un revirement de jurisprudence et d'imposer dorénavant la présence d'un paraphe sur chaque page du contrat de travail. En effet, lorsque le contrat comporte plusieurs pages, signer uniquement la dernière pourrait permettre à une partie de mauvaise foi de modifier certaines pages du contrat en sa faveur. Comme précisé précédemment, la présence d'un paraphe « certifie » en quelque sorte le document et empêche sa modification illicite par l'une des parties.

Il est évident qu'imposer la présence d'un paraphe sur chaque page du contrat de travail, sous peine de requalification en contrat de travail à durée indéterminée, protégerait davantage le salarié. De plus, le paraphe est aujourd'hui une pratique répandue qui est utilisée principalement à des fins de preuve en cas de litige. Pourquoi ne pas lui donner directement une valeur juridique, comme la signature, afin d'éviter certains conflits contractuels ?

Il convient toutefois de souligner que les dispositions légales et jurisprudentielles sont déjà largement favorables aux salariés. L'employeur doit se conformer à de nombreuses réglementations sous peine de sanctions. L'obligation de parapher chaque page du contrat de travail constituerait donc une exigence supplémentaire à prendre en compte pour l'employeur.

Imposer le paraphe des pages d'un contrat entraînerait donc une complexification et un alourdissement administratif supplémentaire. Enfin, rappelons qu'en France, la très grande majorité des entreprises sont des TPE-PME. En 2020, 45,5% des salariés français travaillent dans une TPE-PME (INSEE) (5). Les toutes petites entreprises n'ont pas forcément les moyens d'avoir l'accompagnement nécessaire (juriste, avocat, RH) pour l'établissement des contrats de travail. Dès lors, il faut être prudent quant à la complexification administrative et juridique des actes en droit du travail.

Pierre-Antoine FLAQUET

Sources :

(1) Article L.1242-12 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 14 novembre 2018 n° 16-19.038

(3) Cass. Civ 1. 27 janvier 1993, 91-12.115

(4) Cass. Soc. 20 novembre 2024, n°23-17.253

(5) INSEE

Le respect des durées maximales de période d'essai

Dans un arrêt en date du 18 septembre 2024, la chambre sociale de la Cour de Cassation s'est prononcé sur l'interprétation des dispositions du Code du Travail concernant la durée de la période d'essai applicable aux contrats à durée déterminée.

En effet, l'article L1221-20 du Code du Travail donne la définition suivante : « La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. ». (1)

En effet, la période d'essai permet aussi bien au salarié de vérifier si le poste convient à ses attentes, mais aussi si l'intégration dans la société se fait dans les meilleures conditions, à l'inverse, l'employeur peut lui s'assurer que le salarié est capable de répondre aux missions du poste.

Cependant, au delà de cet aspect pratique, la période d'essai s'apparente également à une protection, aussi bien pour l'employeur que pour le salarié, puisqu'une fois cette période terminée, l'une des deux parties n'aura plus la possibilité de rompre le contrat sans motif, c'est d'ailleurs la question qui s'est posée dans l'arrêt du 18 septembre 2024.

En l'espèce, M.K a été engagé en qualité de directeur de projets finance et gestion par la Société Cargo Handling, à compter du 7 novembre 2017, par contrat à durée déterminée de 6 mois, l'employeur a mis fin à la période d'essai le 23 novembre 2017, le salarié a donc saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes portant sur la rupture de la période d'essai.

La Cour d'Appel a donc commencé par débouter le salarié de toutes ces demandes, ce dernier s'est donc pourvu en cassation.

La Cour de Cassation vient donc cassé l'arrêt de la Cour d'Appel au motif que les durées énoncées par le Code de Travail, à savoir un jour par semaine de travail dans la limite de deux semaines pour le calcul de période d'essai, doivent d'entendre comme des durées maximales auxquelles l'employeur ne peut pas déroger (2).

La Cour vient également rappelé que des usages ou des dispositions conventionnelles peuvent réduire cette période d'essai, mais en l'absence de ces dernières l'employeur doit se borner à respecter les durées énoncées par le Code du Travail.

En l'espèce, la rupture notifiée le 23 novembre 2017 était donc intervenue au delà du délai maximal prévue par la loi, soit d'une durée de deux semaines maximum.

En effet, si les durées de période d'essai constituent un élément crucial à respecter, l'employeur, ou le salarié ont également intérêt à respecter les délais de prévenance imposés par le Code du Travail ou par la convention collective, pour éviter que la rupture ne soit par la suite qualifiée d'abusive, ou que le salarié ne soit contraint de réparer le préjudice causée à l'entreprise.

Dans la situation inverse où l'employeur n'aurait pas mis fin à la période d'essai, mais lui aurait quand même calculée une durée trop longue, le salarié aurait pu être en droit de saisir le Conseil de Prud'hommes afin de voir le Contrat à Durée Déterminée requalifiée en Contrat à Durée Indéterminée.

Cet arrêt nous rappelle une nouvelle fois l'importance de l'interprétation des règles du Code du Travail, en nous rappelant que toutes ne sont pas supplétive de volonté, et dans le cadre des durées de la période d'essai, seuls des usages ou des dispositions conventionnelles peuvent y déroger.

De plus, cet arrêt vient se cantonner à rappeler l'importance de la hiérarchie des normes en droit du travail, en effet le Code du Travail peut énoncer des règles d'ordre public, qui ne sont pas susceptibles de modifications, mais aussi des règles supplétives de volonté, applicable sauf en cas de dispositions conventionnelles plus favorables.

En effet, la hiérarchie des normes en Droit du Travail permet à différents textes de déroger aux règles énoncées par le Code du Travail, comme par exemple les conventions collectives, les accords d'entreprise, les usages, l'arrêt se borne simplement à rappeler que si ces textes y dérogent, alors leurs dispositions ne doivent qu'être plus favorable.

Elise ROMELOT

Sources :

- (1) Article L1221-20 du Code du Travail
- (2) Article L1242-10 du Code du Travail

L'emploi des seniors dits « salariés expérimentés » : quid du nouvel accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 ?

Le 14 novembre 2024, un Accord National Interprofessionnel (ANI) a été conclu par les principaux partenaires sociaux pour favoriser l'emploi des seniors dits « salariés expérimentés ». L'ANI est « *un accord collectif conclu au niveau national qui s'applique aux secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services (1)* ». Cet accord vise à améliorer les conditions de travail et les garanties sociales des salariés, en couvrant plusieurs secteurs d'activités à l'échelle nationale, grâce à la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs pour instaurer de nouveaux droits et garanties (2).

Quel est le contexte ?

Cette initiative intervient dans un contexte où le taux d'emploi des 60-64 ans en France demeure parmi les plus faibles de l'Union européenne (3). Par ailleurs, selon le 17^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi publié le 4 décembre dernier par la Défenseure des droits, 23 % des actifs âgés de 50 ans et plus déclarent avoir été victimes de discriminations au travail. Le rapport, axé cette année sur les seniors, met également en lumière leurs craintes concernant leur avenir professionnel, largement liées à l'âge (4). En 2025, la population active atteindra son « pic de vieillissement », selon l'Insee (5). Ainsi, plusieurs mesures prévues par l'ANI visent à permettre aux seniors de rester en emploi dans de meilleures conditions et de retrouver plus facilement du travail quand ils en ont été privés.

Quelles sont les principales mesures prévues par l'ANI ?

L'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors prévoit des dispositifs novateurs pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés (6) : Parmi ces mesures, les principales sont : le renforcement du dialogue social, l'accès à une retraite progressive dès 60 ans, la création du CDI senior et des entretiens professionnels... Autant d'initiatives marquantes pour soutenir les parcours professionnels des seniors !

- Un renforcement du dialogue social :

L'accord impose une négociation triennale, tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises, sur l'emploi des seniors. Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se voir offrir la possibilité de créer un plan d'action-type, tandis que celles de 300 salariés et plus doivent engager une négociation obligatoire portant sur le maintien dans l'emploi et les conditions de travail des seniors. À défaut d'accord, un plan d'action unilatéral pourra être mis en place par l'employeur.

- Une retraite progressive dès 60 ans :

L'accord modifie également les dispositifs liés à la retraite progressive et au temps partiel de fin de carrière, en abaissant l'âge d'accès à la retraite progressive à 60 ans, sous conditions, et en instaurant une compensation partielle ou totale de la perte de revenus pour les salariés en temps partiel de fin de carrière, après un accord collectif définissant les modalités.

- Le contrat de valorisation de l'expérience ou « CDI senior » :

En parallèle, l'ANI introduit des dispositifs expérimentaux tels que le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE), un CDI réservé aux demandeurs d'emploi âgés de 60 ans et plus, avec des incitations fiscales pour l'employeur, ainsi qu'une mise à la retraite simplifiée permettant à l'employeur de procéder à la mise à la retraite du salarié à l'âge légal avec liquidation à taux plein. De plus, l'ANI prévoit la suppression du peu utilisé CDD senior.

- Les entretiens professionnels :

Par ailleurs, les entretiens professionnels sont renforcés avec la création d'un entretien de mi-carrière à 45 ans, portant sur un diagnostic complet incluant la santé, les compétences et la prévention de l'usure professionnelle, ainsi qu'un entretien de fin de carrière à 60 ans, permettant d'aborder les questions du maintien dans l'emploi et des aménagements possibles.

Enfin, l'accord prévoit des comités de suivi assurant l'application de l'ANI, tout en instituant une obligation de formation à la non-discrimination pour les responsables du recrutement, afin de promouvoir une gestion plus inclusive et équitable des seniors dans le monde du travail.

Signatures des partenaires sociaux

La CGT est la seule organisation syndicale à avoir refusé de signer l'ANI sur l'emploi des seniors, le qualifiant de non contraignant pour les employeurs et ne garantissant aucun droit pour les salariés à la retraite progressive. Elle considère le CDI senior comme un avantage pour le patronat, permettant d'embaucher des salariés à moindre coût tout en bénéficiant d'exonérations sur les cotisations patronales. La CFDT se réjouit des trois avancées de l'accord, notamment l'accès élargi à la retraite progressive à partir de 60 ans et la négociation obligatoire sur l'emploi des seniors dans les grandes entreprises. La CFTC se félicite que l'emploi des seniors devienne un sujet de négociation obligatoire en entreprise. La CFE-CGC, bien qu'ayant signé l'accord, critique le manque de flexibilité concernant la gestion du temps de travail des salariés. FO considère que le rétablissement de la retraite progressive à 60 ans est "une première étape contre la réforme des retraites de 2023".

Côté patronal, l'U2P estime que l'accord répond aux besoins des petites entreprises. La CPME signe, mais regrette le report à 2026 de l'application du CDI senior. Enfin, le MEDEF se félicite de l'accord tout en appelant à une transposition fidèle dans la loi (7).

Et maintenant ? Une nécessaire transposition dans la loi...

La convention d'assurance chômage ayant été agréée (8), on peut désormais envisager une transposition prochaine de l'ANI relatif à l'emploi des seniors. En effet, il convient de souligner que l'application effective de ces mesures requiert la transposition de l'ANI dans la loi. Plus encore, seule une transposition fidèle permettra d'assurer la pleine efficacité de ces dispositions, évitant ainsi que cet accord ne se limite à de simples bonnes intentions envers les seniors. En conclusion, bien que cet ANI propose des mesures ambitieuses, les potentiels résultats dépendront avant tout d'une transposition fidèle dans la loi.

Margaux MAZZINI

Sources :

- (1) Code du travail numérique - <https://code.travail.gouv.fr/glossaire/accord-national-interprofessionnel#>
- (2) Guide CSE - <https://www.cse-guide.fr/accord-national-interprofessionnel/>
- (3) DARES – Les seniors sur le marché du travail en 2022
- (4) - Baromètre de la Défenseure des droits sur la perception des discriminations dans l'emploi, 17e édition, « Les discriminations des seniors dans l'emploi », 4 décembre 2024
- (5) INSEE
- (6) Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés
- (7) Communiqués de presse des organisations syndicales et patronales : CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, U2P, CPME, MEDEF
- (8) Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, publié au JO du 20 décembre 2024