DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale
Droit du Travail

mai 2019

Loi « PACTE », quelle incidence pour l'artisan-employeur ?

Outre ses effets relatifs à la représentation des intérêts du secteur artisanal[1], et ceux attachés notamment aux conditions de création d'une entreprise immatriculée au répertoire des métiers[2], la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi « PACTE », publiée au journal officiel du 23 mai 2019, emporte un certain nombre de modifications s'agissant des règles applicables à l'artisan-employeur, en particulier s'agissant des **« seuils sociaux »**, c'est-à-dire des exigences spécifiques liées au nombre de salariés qu'il occupe.

A cet égard, on notera, tout particulièrement (article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019) :

- Un **relèvement à cinquante salariés**, au lieu de vingt jusqu'à présent, dès le 1er janvier 2020, du critère déterminant l'obligation d'établir un règlement intérieur (article L. 1311-2 modifié du code du travail), ainsi que l'assujettissement à la contribution au FNAL de 0,50 % (article L. 834-1 modifié du code de la sécurité sociale) et à la participation à l'effort de construction (article L. 313-1 modifié du code de la construction et de l'habitation) ;
- Le **lissage sur une période de cinq ans du calcul de l'effectif** dont dépendent les dispositions renvoyant au sens que donne de cette notion le code de la sécurité sociale (article L. 130-1, II nouveau du code de la sécurité sociale)[3].

[1] Comme la transformation des Chambres de Métiers et de l'Artisanat départementales en un établissement public unique régional (EPUR) à compter du 1er janvier 2021 (article 42 de loi n° 2019-486 du 22 mai 2019), ou la mise en œuvre d'actions collectives de communication et de promotion en faveur de l'artisanat par les organisations professionnelles reconnues représentatives (article 5 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019).
[2] Telle que la suppression du caractère obligatoire du stage de préparation à l'installation (SPI) prévue par l'article 2 de la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans (article 4 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, entré en vigueur le 24 mai 2019).
[3] Ainsi pour la détermination du taux de la contribution à la formation professionnelle (article L. 6331-1 A nouveau du code du travail), ou s'agissant de l'attribution du repos compensateur obligatoire dû suite à la réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel prévu à l'article L. 3121-10 du code du travail (article L. 3121-38 modifié du code du travail).

Précisions concernant le « droit à l'erreur »

Institué, au terme de l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration, par la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance (cf. lettre d'actualité réglementaire du mois de septembre 2018), le « *droit à l'erreur* », interdisant qu'il soit fait application, en principe, d'une sanction pécuniaire, ou privative de prestations, suite à la **première méconnaissance** d'une règle susceptible de régularisation, lorsqu'elle a effectivement **donné lieu à correction** de la part d'un contrevenant de bonne foi, a fait l'objet de précisions à l'occasion de la mise en ligne d'un **site officiel** recensant les situations de difficultés les plus fréquemment rencontrées par les entreprises, et proposant une assistance afin de les éviter.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

Principe et conditions de validité d'une clause d'objectifs

La fixation d'objectifs constitue l'une des formes possibles d'appréciation de la qualité du travail effectué par un salarié, dont il est permis de faire dépendre la détermination d'une partie de sa rémunération, sous réserve[1] :

- du respect des **minima légaux ou conventionnels** correspondant à l'emploi occupé (Cass. soc. 2 juillet 2002, n° 00-13.111), que les objectifs soient ou non atteints ;
- du **caractère réaliste des objectifs fixés**, au regard des moyens, tant matériels qu'organisationnels, confiés au salarié, et de l'environnement économique dans lequel s'exerce son activité ;
- des **conditions de leur détermination et de l'information bénéficiant aux parties** en la matière.

S'agissant de ce dernier point, il importera tout particulièrement, comme le rappelle la Cour de cassation dans deux arrêts en date du 9 mai dernier, d'une part, que l'employeur s'appuie sur des **éléments objectifs**, indépendants de sa seule volonté (Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-27.448), et, d'autre part, que ces derniers soient connus des personnels concernés, au plus tard, **dès le début de l'exercice auquel ils se rattachent** (Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-20.767).

En effet, à défaut, le chef d'entreprise s'exposera au risque de devoir s'acquitter d'un rappel de salaire correspondant aux sommes dont ses salariés auraient pu être privés.

[1] Eu égard à l'obligation de loyauté, imposée à l'une et l'autre des parties, au terme de l'article 1104 du code civil et L. 1222-1 du code du travail.

Contact : 04 72 43 43 55 - plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

■ Formalités déclaratives : le recours à un tiers n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité

Tenu de procéder à une **déclaration préalable à l'embauche** (article L. 1221-10 du code du travail), auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale (**URSSAF**) dans le ressort territorial duquel est situé son entreprise, au plus tôt dans les **huit jours précédant l'entrée en fonction** d'un nouveau salarié (article R. 1221-4 du code du travail), l'employeur s'expose, à défaut, au risque d'une condamnation aux sanctions organisant la répression de l'infraction dite de « ***travail dissimulée par dissimulation d'activité*** » (article L. 8221-5 du code du travail), telles que prévues, en particulier, par l'article L. 1221-11 du code du travail.

A cet égard, la circonstance tenant à la **négligence d'un tiers mandaté par lui** pour la réalisation de ces formalités, comme peut l'être un **cabinet d'expertise comptable**, est insuffisante pour permettre l'exonération de sa responsabilité, dans la mesure où l'exigence légale « *de déclarer les salariés préalablement à leur embauche pèse sur le seul employeur* », comme le rappelle la Chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 7 mai 2019.

Reste que l'exercice, à son initiative, d'une action en réparation dirigée contre le prestataire défaillant, devrait demeurer légitime en cas de négligence établie de sa part, eu égard au préjudice qui pourrait en être résulté.

Pour en savoir plus sur les formalités liées à l'embauche : cf. notre fiche d'information

■ La fixation des dates de départ en congés

La période dite d'été, qui s'étend, au sens de l'article L. 3141-13 du code du travail, **du 1er mai au 31 octobre**, donne lieu à la liquidation du congé « principal » dont la durée est fixée par la réglementation à quatre semaines au plus, pour les salariés ayant acquis vingt-quatre jours ouvrables de congés payés (à raison de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé) entre le 1er juin de l'année précédente (1er avril dans le bâtiment) et le 31 mai de l'année en cours.

C'est **à l'employeur qu'il appartient alors de fixer** les périodes de repos de son personnel, sous réserve de respecter :

- Un **délai de prévenance** d'au moins un mois ;
- Une **continuité dans le congé** ainsi accordé.

A défaut de pouvoir satisfaire l'une ou l'autre de ces deux exigences, l'**accord du salarié** est cependant requis. Etant précisé que, même en cas de consentement de ce dernier, et sous réserve qu'il dispose de droits suffisants pour cela, un repos d'une durée d'au moins **douze jours ouvrables consécutifs** devra alors lui bénéficier (article L. 3141-18 du code du travail).

Pour en savoir plus : cf. notre fiche d'information

■ Le recours au « stage consulaire » dans le cadre d'un projet d'orientation professionnelle

Ouvert aux personnes **sous statut scolaire**, depuis la loi du n° 2011-893 du 28 juillet 2011, le dispositif dit des « stages consulaires », ayant pour objet de faciliter la validation d'un projet d'orientation vers l'alternance (apprentissage ou professionnalisation), au moyen d'une période d'**immersion en entreprise** n'excédant pas **une semaine**, dont la mise en œuvre se trouve confiée aux Chambres consulaires (CMA, CCI, Chambre d'agriculture), chacune dans leur domaine respectif, en fonction de la nature de l'activité visée, a été étendu aux **publics étudiants de l'enseignement supérieur**, depuis le 1er janvier 2019, selon les **mêmes modalités** (article 18 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018).

Seul **élément de différenciation**, leur réalisation devra alors intervenir, non pas durant les périodes de vacances scolaires (article L. 332-3-1 du code de l'éducation), telles que fixées par voie d'arrêtés ministériels (cf. lien suivant), mais « *en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances* » (L. 124-3-1 du code de l'éducation).

Par hypothèse, ces mises en situation ne donneront **pas lieu à l'attribution de la gratification obligatoire** prévue à l'article L. 124-6 du code de l'éducation.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

■ Rappel relatif aux conditions de rupture anticipée de son engagement par l'apprenti(e)

Considéré comme un « *contrat de travail de type particulier* » (article L. 6221-1 du code du travail), le contrat d'apprentissage n'est soumis aux règles applicables dans le cadre d'un emploi salarié que dans la mesure où celles-ci n'apparaissent pas incompatibilité avec l'objectif de formation en alternance poursuivi, ou contraire à une disposition spécifique.

Or tel est notamment le cas des modalités permettant aux parties de mettre un terme anticipé à leur engagement, qui se distinguent, tout à la fois, des exigences applicables en matière de contrat à durée indéterminée, et des conditions permettant d'interrompre un contrat de travail à durée déterminée (article L. 1241-1 du code du travail).

Ainsi, une fois achevée la période correspondant, en principe, aux **quarante-cinq premiers jours**, consécutifs ou non, de formation réalisés en entreprise, la démission de l'apprenti ne sera plus admise que, pour les **engagements signés** :

- **jusqu'au 31 décembre 2018**, en cas d'obtention du diplôme (article L. 6222-19 du code du travail), sous réserve d'avoir informé l'employeur de cette décision au moins deux mois avant (article R. 6222-23 du code du travail) ;
- **depuis le 1er janvier 2019**, sans motif particulier, mais en veillant à solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du code du travail, au moins cinq jours avant de notifier sa décision à l'employeur (article L. 6222-18 nouveau du code du travail), et sous réserve de respecter ensuite un préavis minimum de sept jours.