novembre 2018

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Assouplissement de la réglementation sur le temps de travail des mineurs dans certains secteurs

Soumis au respect d'une réglementation spécifique, l'emploi de salariés mineurs, **en apprentissage notamment**, suppose de ne pas dépasser, en principe, une limite maximale de travail fixée à huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine (article L. 3162-1 du code du travail).

Dans ce cas, il est toutefois possible, pour l'employeur, d'imposer la réalisation d'heures supplémentaires[1], sous réserve :

- de ne pas dépasser un volume d'activité établi à **quarante heures** hebdomadaires ;
- d'obtenir au préalable une autorisation de l'inspection du travail, rendue après avis conforme du médecin du travail.

Pour les secteurs d'activité énumérés désormais à l'article R. 3162-1 du code du travail, c'est-à-dire pour les chantiers du bâtiment, des travaux publics et des travaux paysagers, cette faculté se trouve encore assouplie s'agissant des **contrats conclus à compter du 1er janvier 2019**, suite à l'adoption de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

En effet, le chef d'entreprise peut décider alors un tel dépassement **de sa seule initiative**, voire même porter la durée de travail jusqu'à dix heures par jour, comme dans le cas des majeurs, pour peu qu'il veille à l'octroi des **contreparties en repos** prévues à l'article L. 3162-1 nouveau du code du travail, **en plus des majorations** dues aux termes de l'article L. 3121-28 du code du travail[2] pour toute heure supplémentaire effectuée.

Pour en savoir plus, consultez notre tableau des durées et horaires de travail

[1] du fait de son pouvoir de direction, **sans qu'il soit donc nécessaire d'avoir contractualisé** la chose.
[2] soit un paiement majoré de 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et 50% au-delà, sauf stipulations particulières dans la convention collective applicable (article L. 3121-36 du code du travail), auquel peut s'ajouter un repos compensateur (article L. 3121-38 du code du travail), lorsque le contingent annuel prévu à l'article D. 3121-24 du code du travail est atteint (article L. 3121-30 du code du travail).

Chiffres utiles au 1er janvier 2019

Suite à la parution du décret n°2018-1173 du 19 décembre 2018, et **à compter du 1er janvier 2019**, le montant du **salaire minimum de croissance** (SMIC), passera de 9,88€ à **10,03€ brut par heure** (1 521,22€ mensuels pour un emploi à temps plein, sans heure supplémentaire), soit une augmentation de 1,5% .

Dans le même temps, la valeur du **minimum garanti**, utilisé notamment pour l'évaluation de certains frais professionnels, est portée de 3,57€ à **3,62€**, et le **plafond mensuel de la sécurité sociale** fixé, par un arrêté du 11 décembre 2018, à 3 377€ par mois[1].

[1] le plafond horaire, servant au calcul de la gratification de stage, demeure en revanche établi à 25€, eu égard aux dispositions de l'article D. 242-19 du code de la sécurité sociale.

Modification des conditions de qualification requises pour pouvoir former des apprentis

Le contrat d'apprentissage suppose, de la part de l'employeur, l'engagement d'assurer une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise, afin de permettre la préparation d'un titre ou diplôme particulier.

Il en résulte que la personne désignée pour assurer cette exigence au quotidien doit alors satisfaire à certaines conditions, modifiées **pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019** (cf. décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018).

En effet, sous réserve que la **convention collective de branche** applicable ne fixe pas de critères de compétence plus spécifiques, il pourra désormais s'agir, soit du chef d'entreprise lui-même, soit d'un salarié volontaire, s'ils justifient :

- d'un **diplôme au moins équivalent** à celui préparé par l'apprenti, suivi d'**un an de pratique** professionnelle ;
- ou de **deux ans de pratique** professionnelle en relation avec la formation préparée par l'apprenti.

Le critère relatif à la durée d'activité demeure, en revanche, inchangé lorsque l'engagement a été souscrit jusqu'au 31 décembre 2018, et s'apprécie toujours en excluant les stages et autres périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante.

■ Quelle articulation entre vie personnelle du salarié et pouvoir disciplinaire de l'employeur ?

Si le pouvoir disciplinaire de l'employeur autorise ce dernier à prononcer, dans le respect des règles applicables, une sanction à l'endroit du salarié considéré comme fautif (article L. 1331-1 du code du travail), cette faculté se heurte à la nécessaire **protection des éléments relevant de la vie privée** de celui-ci (cf. not. article 9 alinéa 1 du code civil) lorsque les circonstances invoquées à l'appui de la décision ont eu lieu en dehors des temps et lieux de travail[1].

L'engagement d'une procédure ne pourra donc être envisagé, alors, que sur la base d'événements directement constitutifs d'un manquement du salarié à ses obligations professionnelles (not. Cass. soc. 27 mars 2012, n° 10-19915), hypothèse à laquelle l'infraction commise par un chauffeur routier au volant de son véhicule personnel, pendant ses congés, ne peut être assimilée notamment, comme l'indique la Cour de cassation dans un arrêt du 24 octobre 2018.

On notera, néanmoins, qu'à défaut d'autres postes disponibles, la suspension administrative de son permis de conduire qui en était résultée, de même que tout fait de nature à empêcher l'exécution de la prestation, ou à occasionner un trouble objectif dans l'entreprise, aurait pu être de nature à légitimer un licenciement pour motif non disciplinaire, aux dires de cette même juridiction (not. Cass. soc. 1er avril 2009, n°08-42071 et Cass. soc. 28 février 2018, n°17-11334).

[1] sous la dénomination de « vie personnelle » du salarié, **cette protection a également été étendue**, de manière progressive et limitée, à certains aspects de la relation de travail, notamment s'agissant de la consultation des correspondances adressées au moyen de messageries électroniques professionnelles mais identifiées comme étant de nature « privée », sur le fondement du droit au respect des correspondances (not. Cass. soc. 2 octobre 2001, n°99-42942), de l'utilisation raisonnable, à d'autres fins que celles tenant à l'accomplissement de la prestation de travail, des outils informatiques mis à disposition par l'employeur (not. Cass. soc. 25 octobre 2017, n°16-11173), ou encore du recours par celui-ci à des dispositifs de vidéosurveillance ou de contrôle biométrique sans justification particulière, eu égard aux dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail (pour en savoir plus, consultez notre fiche d'information pratique).

■ Caractérisation des heures supplémentaires

Si le recours aux heures supplémentaires, comprises comme un temps de travail[1] accompli au-delà de la durée légale, fixée à trente-cinq heures par semaine (articles L. 3121-27 et suivants du code du travail), ouvre notamment droit, pour le salarié, au bénéfice de contreparties spécifiques, cette qualification suppose une **décision préalable du chef d'entreprise**, qui peut alors intervenir de manière expresse (not. Cass. soc. 24 février 2004, n° 01-46190) ou tacite (Cass. soc. 2 juin 2010, n°08-40628), voire résulter de la seule **charge de travail** inhérente à l'emploi occupé et aux missions confiées (Cass. soc. 6 avril 2011, n°10-14493).

Dans ce dernier cas, l'**absence de sollicitation** adressée à l'employeur (Cass. soc. 14 novembre 2018, n°17-16959), comme l'**interdiction écrite**, renouvelée, de procéder à un dépassement non autorisé (Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-20659), demeurent donc indifférentes, et ne sont pas de nature à interdire une réclamation ultérieure, pour peu qu'elle intervienne avant l'expiration du **délai de prescription** fixé à l'article L. 3245-1 du code du travail.

[1] c'est-à-dire du « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (cf. article L. 3121-1 du code du travail).

■ Les nouvelles formes d'activités confrontées au risque de requalification de la relation de travail

Reposant sur des éléments objectifs, la relation de travail salariée se caractérise par l'exercice d'une activité rémunérée dans le cadre d'un **lien de subordination**, c'est-à-dire « *sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements* » constatés (not. Cass. soc. 13 novembre 1996, n°94-13187).

Cette qualification, qui emporte l'application de l'ensemble des règles attachées à une telle situation d'emploi, au premier rang desquelles le respect de la rémunération minimale prévue par la loi (SMIC), ou par la convention collective (SMC) si elle est plus favorable, ainsi que des cotisations sociales afférentes, ne dépend donc « ***ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait*** » dans lesquelles s'exécute la prestation (not. Cass. soc. 17 avril 1991, n°88-40121).

Il en résulte que le choix du **statut d'autoentrepreneur** ne suffit pas à écarter, à lui seul, tout risque juridique, comme l'a encore rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 28 novembre 2018, s'agissant d'une activité de **livraison à vélo réalisée pour le compte d'une plateforme numérique**[1], en relevant alors, à l'appui de sa décision, « *que l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier, et, d'autre part, que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier* »[2].

[1] au sens de l'article L. 111-7 I du code de la consommation, qui ouvre droit, en principe, au seul bénéfice des **garanties minimales** prévues aux articles L.7342-1 à L.7341-6 dans le code du travail pour le travailleur indépendant y recourant dans le cadre de son activité professionnelle.
[2] dans cette hypothèse, l'omission **intentionnelle** des déclarations relatives aux salaires, ou aux cotisations sociales, expose le donneur d'ordre, par ailleurs, à l'exercice de poursuites pour travail dissimulé (article L. 8221-5 du code du travail), infraction réprimée par les peines prévues aux articles L. 8224-1 et suivants du code du travail.

Contacts - Plateforme Droit du travail

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

PROCHAINE ACTUALITÉ - COURANT JANVIER 2019

L'ÉQUIPE DE LA PLATEFORME DROIT DU TRAVAIL VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE