

A LA UNE : LA LOI DE MODERNISATION DE LA JUSTICE DU XXI^{ème} SIECLE

La loi de modernisation de la Justice du XXI^{ème} siècle, adoptée par le Parlement le 12 octobre dernier, puis validée en quasi-totalité par le Conseil constitutionnel, est entrée en vigueur le 18 novembre 2016.

Les principales mesures de cette loi en matière sociale sont les suivantes :

L'encadrement de l'action de groupe

La loi encadre l'action de groupe devant le TGI qui permet à un requérant d'agir en justice au nom de plusieurs personnes qui, « *placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles* » (art. 62 et suivants).

Cette action, qui n'est pas propre au droit du travail, peut être exercée 1) en vue de la cessation du manquement susvisé ; 2) en vue de l'engagement de la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices subis ; 3) en vue de ces deux fins.

Seules les associations agréées et les associations régulièrement déclarées depuis 5 ans au moins dont l'objet comporte la défense d'intérêts auxquels il a été porté atteinte peuvent exercer cette action de groupe.

Préalablement à l'introduction de l'action de groupe, le requérant doit mettre en demeure la personne à l'encontre de laquelle il envisage d'agir par la voie de l'action de groupe de cesser ou de faire cesser le manquement ou de réparer les préjudices subis.

L'action de groupe ne peut être introduite qu'à l'expiration d'un délai de 4 mois à compter de la réception de cette mise en demeure.

Les pouvoirs du juge sont les suivants :

- lorsque l'action de groupe tend à la cessation du manquement, il peut enjoindre au défendeur de cesser ou de faire cesser ledit manquement, au besoin sous astreinte ;
- lorsque l'action de groupe tend à la réparation des préjudices subis, il statue sur la responsabilité du défendeur ; à cet égard, il définit le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée, en fixant des critères de rattachement, détermine les préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe et fixe le délai dans lequel les personnes souhaitant se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir réparation de leur préjudice.

Enfin, l'action de groupe suspend la prescription des actions individuelles en réparation des préjudices subis. Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut pas être inférieure à 6 mois, à compter de la date à laquelle le jugement statuant sur l'action de groupe n'est plus susceptible d'aucun recours.

Les cas d'application en droit du travail de cette action de groupe « générale » restent à déterminer. Nous verrons dans les prochains mois si des actions sont mises en œuvre en la matière et quels sont les cas d'application concernés (sachant que la pratique connaît déjà des actions individuelles portées devant un même juge par un grand nombre de salariés : contestations de licenciements économiques, rappels de salaire, etc.).

La création d'une action de groupe en matière de discrimination au travail

La loi institue également une action de groupe en matière de discrimination, avec des dispositions spécifiques pour les discriminations au travail (art. 86 et suivants).

L'action de groupe ne **peut être engagée que par les organisations syndicales de salariés représentatives** (au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, de la branche ou national et interprofessionnel), **« afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprises ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article L. 1132-1 et imputable à un même employeur »** (C. trav., art. L. 1134-7).

Par dérogation, les **associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap** peut agir aux mêmes fins, pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage en entreprise (C. trav., art. L. 1134-7).

Avant d'engager une action de groupe, l'organisation syndicale ou l'association doit demander à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser la situation de discrimination collective.

L'employeur doit, dans un **délai d'un mois** à compter de la réception de cette demande, en **informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.** A la demande de l'un d'eux, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective (C. trav., art. L. 1134-9).

L'action de groupe ne peut être engagée qu'à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande (C. trav., art. L. 1134-9).

Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis, elle s'exerce dans le cadre de la procédure individuelle. Le TGI connaît des demandes en réparation auxquelles l'employeur n'a pas fait droit (C. trav., art. L. 1134-10).

Renforcement de la répression de certaines infractions routières

Lorsqu'une infraction constatée par ou à partir d'un appareil de contrôle automatique ayant fait l'objet d'une homologation *« a été commise avec un véhicule dont le certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée [...] dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre évènement de force majeure »* (C. de la route, art., L. 121-6).

Désormais, en cas d'infraction à la sécurité routière commise avec l'un des véhicules de l'entreprise, l'employeur doit communiquer à l'administration les coordonnées du salarié qui conduisait.

En cas de non-respect de ces dispositions, l'employeur est passible d'une amende prévue pour les **contraventions de la 4^{ème} classe** (750 euros maximum).

Cass. soc., 28 septembre 2016 n° 15-60.201

Un accord collectif peut aménager les règles de fonctionnement, la composition ou les pouvoirs du CHSCT, à condition d'être plus favorable que la loi (C. trav., art. L. 4611-7).

Tel n'est pas le cas, selon la Cour de cassation, d'un accord collectif qui répartit les sièges à pourvoir au CHSCT entre les différents sites de l'établissement, peu important que l'accord augmente par ailleurs le nombre de sièges offerts. Tous les salariés de l'établissement doivent pouvoir être éligibles, quel que soit le site géographique sur lequel ils sont affectés. Une répartition des sièges par site a pour effet de restreindre cette capacité qu'ils tiennent de la loi.

Cass. soc., 5 octobre 2016 n° 15-17.458

Les conditions du renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent être précisées dans le contrat initial, ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu (C. trav., art. L. 1243-13).

La Cour de cassation énonce que la seule circonstance que le salarié ait travaillé après le terme du contrat de travail à durée initial initial ne permet pas de déduire qu'il a donné son accord avant ce terme pour le renouvellement.

Cass. soc., 3 novembre 2016 n° 15-18.844

Sont présumées justifiées les différences de traitement opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs entre des salariés qui relèvent de catégories professionnelles distinctes (Cass. soc., 27 janvier 2015 n° 13-14.773, n° 13-22.179, n° 13-25.437), ou qui occupent des fonctions distinctes au sein d'une même catégorie professionnelle (Cass. soc., 8 juin 2016 n° 15-11.324).

La Cour de cassation procède à une extension du champ d'application de la présomption de justification des différences de traitement, énonçant que les avantages institués par accord d'établissement au profit des seuls salariés de ce dernier sont également présumés justifiés.

Cass. soc., 19 octobre 2016 n° 14-29.623 et n° 14-29.624

En matière de harcèlement moral, l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés (Cass. soc., 19 octobre 2011 n° 09-68272).

La Cour de cassation réaffirme ce principe. Il s'agissait en l'espèce d'agissements commis par les résidents d'un immeuble envers le couple de gardiens. Les résidents n'exerçaient pas, de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur les gardiens. L'employeur ne pouvait donc pas être tenu responsable de leurs agissements envers les gardiens.

Conseil Constit. 5 octobre 2016 n° 216-582 QPC

Le Conseil constitutionnel avait été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du second alinéa de l'article L. 1235-3 du code du travail qui prévoit que **l'indemnité octroyée par le juge au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.**

Le Conseil Constitutionnel a déclaré cette disposition conforme à la Constitution.

EN BREF

Un décret du 6 octobre 2016 n° 2016-1331 simplifie les obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail.

Un décret du 12 octobre 2016 n° 2016-1367 précise les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité et définit les nouveaux cas d'usage et de majoration des droits inscrits sur le compte personnel de formation.

Un décret du 20 octobre 2016 n° 2016-1419 modifie certaines dispositions du décret du 10 juin 2015 n° 2015-654 qui précise les modalités de mesure de l'audience permettant d'établir la

représentativité des organisations patronales d'employeurs au niveau d'une branche ou au niveau national et interprofessionnel.

Un décret du 25 octobre 2016 n° 2016-1435 révisé les modalités du rescrit social « cotisant ».

Un décret du 25 octobre 2016 n° 2016-1437 détermine les conditions d'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés pour l'ensemble des dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du comité d'entreprise.

LE COIN DU PRATICIEN

LE RECRUTEMENT DES STAGIAIRES EN ENTREPRISE

La relation entreprise-stagiaire, distincte de celle employeur-salarié s'inscrivant dans le cadre d'un contrat de travail, est de plus en plus encadrée par le législateur.

Régis par les **articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation**, les principaux aspects du recrutement d'un stagiaire sont exposés ci-après.

Quelles sont les conditions pour recruter un stagiaire ?

Caractéristiques essentielles d'un stage en entreprise

Le stage correspond à une **période temporaire de mise en situation professionnelle** au cours de laquelle l'élève ou l'étudiant **acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation** en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle (C. éduc., art. L. 124-1).

Le stage doit obligatoirement être **intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire**, et être **conforme au projet pédagogique** défini par l'établissement d'origine (C. éduc., art. L. 124-1 ; L. 124-3).

L'entreprise d'accueil ne **peut pas avoir recours à un stagiaire pour :**

- **faire face à un accroissement temporaire d'activité ;**
- **pourvoir un emploi saisonnier ;**
- **remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail a été suspendu** (C. éduc., art. L. 124-7).

Tutorat obligatoire et nombre limité de stagiaires dans l'entreprise d'accueil

L'entreprise d'accueil doit **désigner un tuteur** chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. La loi **limite à trois le nombre de stagiaires qu'un tuteur peut suivre en même temps** (C. éduc., art. R. 124-3).

Le **nombre de stagiaires**, dont la convention de stage est en cours sur la même semaine civile, **est limité à :**

- 15 % de l'effectif pour les entreprises de 20 salariés et plus ;
- trois stagiaires pour les entreprises de moins de 20 salariés (C. éduc., art. R. 124-10).

Durée du stage et délai de carence entre deux stagiaires sur un même poste

La **durée** du stage **ne peut excéder six mois par année d'enseignement** (C. éduc., art. L. 124-5).

En outre, **l'accueil successif de stagiaires sur un même poste** n'est possible qu'à l'expiration **d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent**, sauf si ce stage a été interrompu avant son terme et à l'initiative du stagiaire (C. éduc., art. L. 124-11).

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Etablir une convention de stage

Tout stage en entreprise donne lieu à l'établissement d'une **convention tripartite** entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Elle doit préciser les engagements respectifs des parties, et comporter un certain nombre de **mentions obligatoires** énumérées à l'article D. 124-4 du code de l'éducation. A noter que cette liste n'est pas limitative, la convention pouvant **comporter d'autres clauses** en fonction de la nature du stage notamment (obligation de confidentialité, respect des mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise etc.).

Inscription sur le registre du personnel

L'entreprise d'accueil est également tenue **d'inscrire les stagiaires**, suivant leur ordre d'arrivée, dans une **partie spécifique du registre unique du personnel** (C. trav., art. L. 1221-13).

Information et consultation du comité d'entreprise

Les **conditions d'accueil des stagiaires** font l'objet d'une **consultation annuelle du comité d'entreprise**, qui s'intègre dans celle portant sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et de l'emploi (C. trav., art. L. 2323-6 ; L. 2323-15).

Quels sont les droits et obligations du stagiaire dans l'entreprise ?

Versement d'une gratification

Lorsque la **durée du stage est supérieure à deux mois** consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, deux mois consécutifs ou non, **le stagiaire a droit à une gratification minimale mensuelle** dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, égal à 15% du plafond de la sécurité sociale, soit 3,60 euros de l'heure en 2016 (C. éduc., art. L. 124-6).

Elle est **exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite du montant minimum légal** de la gratification obligatoire (C. éduc., art. L. 124-6).

Congés et autorisations d'absence

Le législateur ne prévoit **pas l'attribution de congés payés mais**, si le stage est d'une durée supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la **possibilité pour le stagiaire de demander des congés et des autorisations d'absence** (C. éduc., art. L. 124-13 al. 2).

Durée du travail, discipline et règles d'hygiène et de sécurité

Le stagiaire obéit aux **mêmes règles que les salariés** pour ce qui a trait aux durées maximales de travail, à la présence de nuit, au temps de repos minimum, et aux jours fériés. L'entreprise d'accueil est tenue d'établir un **décompte des durées de présence** du stagiaire (C. éduc., art. L. 124-14).

Le stagiaire affecté à des **postes présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité** bénéficie d'une **formation renforcée à la sécurité**, et d'un accueil et d'une formation adaptés à l'entreprise (C. trav., art. L. 4154-2).

Aucune visite médicale n'est cependant requise pour le stagiaire.

Pour sa part, **le stagiaire doit se plier aux règles internes de l'entreprise** (horaires, disciplines, règles d'hygiène et de sécurité etc.). Si l'entreprise d'accueil est dotée d'un règlement intérieur, la convention de stage doit préciser les clauses qui lui sont applicables.

Bénéfice de certains avantages collectifs

Le stagiaire bénéficie de certains avantages collectifs tels que l'**accès au restaurant d'entreprise** ou la fourniture de **titres-restaurant**, la **prise en charge de ses frais de transport** à hauteur de 50 % (C. éduc., art. L. 124-13), ainsi que l'**accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise** (C. éduc., art. L. 612-12).

Protection sociale

Tous les stagiaires bénéficient de la protection relative aux **accidents du travail** et aux **maladies professionnelles** (C. séc. soc., art. L. 412-8).

Néanmoins, la **prise en charge n'incombe à l'entreprise d'accueil** que lorsque la **gratification du stagiaire est supérieure au montant minimum légal**.

Quelles sont les conditions d'embauche à l'issue du stage ?

En cas d'**embauche dans les trois mois suivant la fin du stage** de dernière année d'études, la **durée** de celui-ci **est déduite de la durée de la période d'essai**, sans pouvoir réduire celle-ci de plus de moitié, sauf accord collectif plus favorable.

Si l'embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire, la durée du stage sera intégralement déduite de la période d'essai.

Dans tous les cas, si le stage est d'une durée supérieure à deux mois, la **durée du stage sera prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté** (C. trav., art. L. 1221-24).

La convention de stage peut-elle être rompue ?

Il peut être mis un **terme au stage** :

- pour un **motif lié à la maladie**, à un **accident**, à la **grossesse**, à la **paternité**, à l'**adoption** ;
- **en accord avec l'établissement**, en cas de **non-respect des stipulations pédagogiques** de la convention ;
- **à l'initiative de l'entreprise d'accueil**.

Si la convention est rompue, l'établissement d'enseignement valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée initialement prévue, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation (C. éduc., art. L. 124-15).

En cas d'accord des parties à la convention, le report ou la suspension du stage est également possible.

Quels sont les risques encourus par l'employeur ?

En cas de manquement aux obligations précitées, l'entreprise d'accueil encourt une **amende administrative** dont le plafond est fixé à 2.000 euros par stagiaire concerné, et porté à 4.000 euros si une nouvelle infraction est constatée dans un délai d'un an suivant la notification de la première amende (C. éduc., art. L. 124-17).

Par ailleurs, le non-respect de la convention de stage ou le **détournement de l'objet du stage** peuvent entraîner, **dans certains cas, la requalification du stage en contrat de travail**.

VIE DU CABINET

Le Cabinet a le plaisir de vous informer de l'arrivée de **Martin Janneau** qui vient renforcer le Pôle Social. Martin a prêté serment

en 2010. Nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous.

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

