2025

Mémento de droit social appliqué aux sports et plus précisément à la plongée (France/DOM)

25/03/2025

FICHE 1— AFFICHAGE OBLIGATOIRE 13

FICHE 2 — LA MEDECINE DU TRAVAIL 15

FICHE 3 — PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE 26

FICHE 4 — ACCIDENT DU TRAVAIL 37

FICHE 5 — ARRET MALADIE 48

FICHE 6 — LE DROIT DE RETRAIT 52

FICHE 7 — LE TRAVAILLEUR HYPERBARE 59

FICHE 8 — DOCUMENTS A PRODUIRE 69

FICHE 9 — REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE 76

FICHE 10 — CDD ET CDD SAISONNIER 78

FICHE 11 — LA FICHE DE PAIE 87

FICHE 12 — LA SOUS-TRAITANCE 90

FICHE 13 — PRET DE MAIN-D'ŒUVRE, PORTAGE SALARIAL ET INTERIM 104

FICHE 14 — BENEVOLAT ET ENTRAIDE 110

FICHE 15 — LE TEMPS DE TRAVAIL 115

FICHE 16 — LE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL 124

FICHE 17 — LE TRAVAIL DISSIMULE 128

FICHE 18 — FORMATION PROFESSIONNELLE ET COMPTE PENIBILITE 133

FICHE 19 — STAGIAIRES PROFESSIONNELS 145

FICHE 20 — STAGIAIRES NON PROFESSIONNELS 153

FICHE 21 — LA SECURITE SURFACE 157

FICHE 22 — ASSOCIATION ET CONCURRENCE DELOYALE 161

FICHE 23 — LE SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (EN BRUT) 168

FICHE 24 — MENTIONS OBLIGATOIRES DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL 178

FICHE 25 – LE VOL DE SES AFFAIRES PERSONNELLES ET L'OBLIGATION DE DISPOSER D'UN VESTIAIRE 179

FICHE 26 – QUE PEUT ACCEPTER UN MONITEUR ET QUE PEUT-ON DEMANDER A UN MONITEUR ? 183

FICHE 27 – DESOBEIR A UN ORDRE MANIFESTEMENT ILLICITE 188

FICHE 28 — DROIT DE LA CONCURRENCE 189

FICHE 29 – LES CONGES 190

FICHE 30 – LES VOYAGES EN AVION 200

FICHE 31 – LES VOYAGES EN TRAIN, BUS, BATEAU 209

FICHE 32 — SE LOGER EN SAISON OU A L'ANNEE 215

FICHE 34 — SAISINE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES (CPH) 246

FICHE 35 – L'ABUS DE BIENS SOCIAUX 250

FICHE 36 – CHOMAGE 251

FICHE 37 – LES OFFRES D'EMPLOI 258

FICHE 38 – DENONCIATION D'UN USAGE 263

FICHE 39 – STATUTS DES ENTREPRISES 265

FICHE 40 – DROIT A L'IMAGE 266

FICHE 41 – LES ASTREINTES (TELEPHONIQUES) 268

FICHE 42 – LE CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE 270

Table des matières

FICHE 1— AFFICHAGE OBLIGATOIRE 13

FICHE 2 — LA MEDECINE DU TRAVAIL 15

Visites médicales des salariés 15

Conséquences des visites médicales 17

Conséquences des visites sur le temps de travail 18

Recours 18

Jurisprudences 21
Absence de visite médicale d'embauche : pas forcément un préjudice pour le salarié 21
L'absence de visite médicale d'embauche est une faute inexcusable 21
L'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite médicale d'embauche 21
La visite médicale périodique est nécessairement annuelle pour les travailleurs handicapés (cette jurisprudence est d'actualité pour tous cas de surveillance médicale renforcée) 21
L'employeur n'organise pas de visite de reprise 22
Le salarié refuse de passer la visite de reprise 22
Un examen réalisé avant la fin d'un arrêt de travail peut être qualifié de visite de reprise 22
Classement du salarié en invalidité 2e catégorie et visite médicale de reprise 22

Cas particulier des charges lourdes 23

Reprise après accident de plongée 24
La visite de reprise 26
https://www.lamedecinedusport.com/plongee-activites-subaquatiques-visite-medicale-de-contre-indication-aux-activites-subaquatiques/ 26

FICHE 3 — PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE 26

L'assurance prévoyance : maintenir son niveau de vie en cas d'accident 27
Jurisprudences 28

L'assurance santé : compléter les remboursements de la Sécurité sociale 30
Jurisprudences 36
Complémentaire santé solidaire 36

FICHE 4 — ACCIDENT DU TRAVAIL 37

Critères de l'accident de travail 37

Déclaration du salarié victime de l'accident 37

Déclaration d'accident de travail ou de trajet (DAT) 39

Attention aux « arnaques » 40

Stagiaire **41**

Inscription sur le registre des accidents bénins (la tenue du registre des AT bénins par l'employeur doit répondre aux conditions suivantes) : **41**

Attestation de salaire **42**

Feuille d'accident à remettre au salarié **42**

Quelles sont les indemnités journalières **43**

Le salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ? **44**

Jurisprudences **44**
Refus du poste de reclassement après accident du travail 44
Accident du travail et licenciement 44
L'employeur doit chercher une possibilité de reclassement dans les autres sociétés du groupe 45
Cas où le médecin du travail après avoir conclu à l'inaptitude donne secondairement un autre avis 45
Délai d'un mois à compter du second examen du médecin du travail 45
L'inspecteur du travail ne reconnaît pas l'inaptitude qui a provoqué le licenciement 45
L'employeur ne paie pas les salaires dus 45
Délivrance d'un nouvel arrêt de travail par le médecin traitant durant la procédure de licenciement 45
Licenciement pour inaptitude à la suite d'un accident de trajet 46
Salarié en CDD, inapte, que l'employeur ne peut pas reclasser 46
Obligation de reclassement d'un salarié inapte 46
Licenciement pour inaptitude et faute inexcusable de l'employeur 46
Salarié licencié pour absences répétées alors que ses absences sont liées aux troubles allergiques liés à l'activité professionnelle. 46
Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, l'employeur n'ayant pas cherché à y remédier. (jurisprudence n° 09-42703 du 30 novembre 2010) Par conséquent quand l'employeur a connaissance que la pathologie qui a conduit à l'inaptitude est en lien avec le travail, il doit licencier dans le cadre d'une pathologie d'origine professionnelle et même si la Caisse de Sécurité sociale a refusé de reconnaître la pathologie au titre des maladies professionnelles. 46

FICHE 5 — ARRET MALADIE 48

Mode de calcul **48**

Jours indemnisés **49**

Périodicité du versement **49**

Durée maximale de versement **49**

Indemnités complémentaires versées par l'employeur **49**
Conditions 49
Délai de carence 49
Durée de versement 50
Montant 50

Arrêt maladie et congés payés annuels **50**
Arrêt établi avant les congés 50
Arrêt établi pendant les congés 50

Que dit la convention collective sur l'arrêt maladie 51

FICHE 6 — LE DROIT DE RETRAIT 52

Dans quelles conditions le droit de retrait peut-il être utilisé ? **52**
Danger réel et motif raisonnable 52
Mise en danger d'autrui 53

Quelles sont les formalités en cas de retrait ? **53**

Obligations et droits de l'employé **53**
Obligation de prévenir son employeur 53
Droits du salarié en cas de retrait 53
Le droit de retrait est une faculté du salarié 54

Obligations de l'employeur **54**
Mesures à prendre en cas de danger 54
Obligation d'information et de formation 54

Conséquences du retrait d'un salarié **54**
Si le retrait est justifié 54
Si le retrait n'est pas justifié 54

Une règle à suivre avec prudence : **55**

La faute inexcusable **55**

La preuve concernant la faute inexcusable… **56**

Les chefs de préjudices liés à la faute inexcusable **56**

La procédure de paiement de la faute inexcusable **56**

Cas particulier de la station de gonflage **57**

FICHE 7 — LE TRAVAILLEUR HYPERBARE 59

Quel est le champ d'application de la réglementation relative à la prévention des risques hyperbares ? **60**

La réglementation hyperbare est-elle applicable aux travailleurs indépendants exerçants légalement comme moniteur ou monitrice de plongée ? **61**

Composition d'une équipe d'intervention en milieu hyperbare **62**

L'employeur établit une fiche de sécurité pour chaque intervention **62**

Remarques complémentaires : **64**

DUERP et décompression : **64**

La qualité de l'air en plongée **68**

FICHE 8 — DOCUMENTS A PRODUIRE 69

Un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) **69**

Un manuel de sécurité hyperbare **71**

Une notice de poste pour chaque salarié **72**
Intervention d'une entreprise extérieure ou d'un travailleur indépendant 74
L'employeur établit une fiche de sécurité pour chaque intervention 74
Composition d'une équipe d'intervention en milieu hyperbare 74

Le registre unique du personnel **74**

FICHE 9 — REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE 76
Article 12.5 77

FICHE 10 — CDD ET CDD SAISONNIER 78

Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ? **79**

FICHE 11 — LA FICHE DE PAIE 87

FICHE 12 — LA SOUS-TRAITANCE 90

La fausse sous-traitance **92**

L'essai professionnel **94**

Colloque et assises de la plongée en région sud du 23 novembre 2019 à Hyères **95**

Se déclarer comme indépendant **98**

Indemnités journalières **103**
Quel sera le montant des indemnités journalières ? 103

FICHE 13 — PRET DE MAIN-D'ŒUVRE, PORTAGE SALARIAL ET INTERIM 104

Prêt de main-d'œuvre **104**
But non lucratif 105
Accord du salarié 105
Convention de mise à disposition 105

Portage salarial **106**

Que reste-t-il comme solution pour ne pas faire du travail illégal ? **107**

FICHE 14 — BENEVOLAT ET ENTRAIDE 110

FICHE 15 — LE TEMPS DE TRAVAIL 115

Règles **115**
Durées maximales hebdomadaires 115

Temps de pause 115

Jurisprudences 121

Cas particulier du temps d'habillage et de douche 122

Les dérogations au Code du travail 123
Les congés : 123
Le temps de travail : 123

FICHE 16 — LE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL 124

Outiller le contrôle des horaires 124

Cas des heures supplémentaires 125

Que penser de la décision de la Cour européenne de justice ? 126

Outil pour un salarié voulant suivre son temps de travail 127

FICHE 17 — LE TRAVAIL DISSIMULE 128

Risques pour le salarié 130

Sous-traitance 130

Travail dissimulé et recours à des contrats de prestations de services indépendants ou autoentrepreneurs. 131

FICHE 18 — FORMATION PROFESSIONNELLE ET COMPTE PENIBILITE 133

Plan de formation et entretiens professionnels obligatoires 133

Section 1 : Obligations de l'employeur et plan de formation. (Article L6321-1) 135

Clause dédit-formation 136

L'entretien professionnel 137
En quoi consiste l'entretien professionnel ? 137
Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier d'un entretien professionnel ? 138
Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ? 138
Quels risques s'expose l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ? 139
Qui peut vous conseiller ? 139

Compte Personnel Formation (CPF) 140
Que faire en cas d'oubli (ou d'erreurs) de son employeur 144

FICHE 19 — STAGIAIRES PROFESSIONNELS 145

FICHE 20 — STAGIAIRES NON PROFESSIONNELS 153

Les stagiaires : un vrai risque à prendre en compte 156

FICHE 21 — LA SECURITE SURFACE 157

Le RIPAM **157**

Le Code du travail **158**

Exemple de ce qui pourrait se passer en cas d'absence de sécurité surface **159**

Le STCW 95 (devenu STCW 2010) **160**

FICHE 22 — ASSOCIATION ET CONCURRENCE DELOYALE 161

1. Association et concurrence déloyale : dans quel cas ? **161**

2. Concurrence déloyale association : les critères de présomption **161**

3. Concurrence déloyale association : la méthode des « 4P » **163**

4. Poursuivre l'association pour concurrence déloyale **164**

5. Association et concurrence déloyale : quels sont les coûts à prévoir ? **164**

6. Sanctions en cas de concurrence déloyale association **164**

7. La loi 1901 et le fonctionnement d'une association sportive **165**
Comment fonctionne une association sportive ? 165
Le principe essentiel de la gestion désintéressée d'une association sportive 167
La possibilité de l'affiliation à une fédération sportive 167

FICHE 23 — LE SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (EN BRUT) 168

Quel groupe à préciser sur le contrat de travail ? **169**

Cas particulier d'un accord de branche non étendu **171**

Les avantages en nature **175**
La nourriture 175
Logement 176

FICHE 24 — MENTIONS OBLIGATOIRES DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL 178

FICHE 25 – LE VOL DE SES AFFAIRES PERSONNELLES ET L'OBLIGATION DE DISPOSER D'UN VESTIAIRE 179

Le local vestiaire est-il obligatoire dans l'entreprise ? **180**

Textes de loi en vigueur : **181**

FICHE 26 – QUE PEUT ACCEPTER UN MONITEUR ET QUE PEUT-ON DEMANDER A UN MONITEUR ? 183

L'équipement du salarié **186**

Les frais de déplacements **187**

FICHE 27 – DESOBEIR A UN ORDRE MANIFESTEMENT ILLICITE 188

FICHE 28 — DROIT DE LA CONCURRENCE 189

FICHE 29 – LES CONGES 190

Les congés pour formation économique, sociale et syndicale (art 3.6 CC) **190**

Congés payés annuels (art 7.1 cc) **190**

Congés sans solde **191**

Congés pour événements familiaux (Art 7.2 CC) **191**

Congés pour maternité **192**

IJSS maternité **193**

Congés adoption **195**

Congés paternité **196**

Congés maladie **197**
Mode de calcul 198
La subrogation de salaire 198
Indemnité complémentaire versée par l'employeur 199

FICHE 30 – LES VOYAGES EN AVION 200

Annulation de vol par la compagnie **202**
Montant de l'indemnité 202
L'indemnisation forfaitaire n'est pas due si 202
Indemnisation complémentaire 202
Réserver un vol aller-retour moins cher que le simple vol aller 203
Assistance des agences de voyages 203

L'avion a du retard **203**
Assistance de la compagnie aérienne 203

Se faire indemniser lorsque le vol est avancé **204**
Indemnisation 204

Refus d'embarquement ou surbooking **205**
La notion d'heure d'arrivée du vol 205
Refus d'embarquement justifié 205
Démarches en cas de refus d'embarquement 205

Circonstances extraordinaires n'ouvrant pas le droit à une indemnisation **206**

Circonstances ouvrant le droit à une indemnisation **206**

Les bagages **207**
Bagage retardé 207
Bagage déclaré perdu 207
Bagage endommagé 207
Indemnité perçue 208

FICHE 31 – LES VOYAGES EN TRAIN, BUS, BATEAU 209

Voyager en train **209**
Le règlement s'applique… 209
Indemnisation et remboursement 209
Assistance 209
Autres droits 210
Bagages 210
Conseils pratiques 210
Attention ! 210

Voyager en bus ou autocar **211**
Retard ou annulation 211
Bagages 212
Conseils pratiques 212

Voyager en bateau **213**
À quels trajets s'applique le règlement sur les droits des passagers en bateau ? 213
Le règlement ne s'applique pas aux passagers voyageant… 213
Indemnisation et remboursement 213
Aucune indemnisation n'est due : 213
Assistance 214
Autres droits : 214
Règles de réclamation 214

FICHE 32 — SE LOGER EN SAISON OU A L'ANNEE 215

La colocation **215**

La sous-location **215**

Location d'un logement inhabité **216**
L'état des lieux 217
Le dépôt de garantie 218
Demander le remboursement du dépôt de garantie non restitué 219

Location meublée ou vide : quelles différences ? **220**

Article L1243-1 : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. **221**

Cas général **227**

Inaptitude professionnelle **228**

Limites aux prud'hommes **229**
Cas particulier de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail 235

Absence pour recherche d'emploi 236

Motifs disciplinaires 237

Motifs non disciplinaires 238

Le licenciement économique 238

Durée du préavis 238
Cas particuliers du témoignage … et du faux témoignage 238

Procédure 239
Les enjeux de l'entretien préalable 239
Les étapes à suivre pour l'entretien préalable 240

FICHE 34 — SAISINE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES (CPH) 246

FICHE 35 – L'ABUS DE BIENS SOCIAUX 250

FICHE 36 – CHOMAGE 251

Ai-je droit à l'allocation chômage ? 251
Vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi 251
Vous résidez sur le territoire national 251
Vous ne pouvez pas prétendre à une retraite à taux plein 251
Vous êtes physiquement apte à l'exercice d'un emploi 251
Vous êtes à la recherche effective et permanente d'un emploi 251
Vous ne devez pas avoir quitté volontairement votre emploi 251
Vous devez avoir travaillé durant une certaine durée 251
Le rechargement des droits à l'assurance chômage 253

FICHE 37 – LES OFFRES D'EMPLOI 258

Les 3 mentions obligatoires dans l'offre d'emploi 259

Les 3 mentions interdites dans l'offre d'emploi 260

Les 2 mentions facultatives de l'offre d'emploi 261

Que faire si vous repérez une mention illégale ou manquante sur une offre d'emploi ? 262

Les sanctions pénales encourues 262

FICHE 38 – DENONCIATION D'UN USAGE 263

Dénonciation illicite 264

Dénonciation licite 264

FICHE 39 – STATUTS DES ENTREPRISES 265

FICHE 40 – DROIT A L'IMAGE 266
1. Diffusion interne à l'entreprise. 266
2. Usage commercial. 266
3. Diffusion postérieure à la fin du contrat de travail. 266
4. Les recours judiciaires envisageables pour les salariés. 267

FICHE 41 – LES ASTREINTES (TELEPHONIQUES) 268

Astreintes pendant les heures de travail 268

Astreintes en dehors des heures de travail 268
Organisation 268
Situation 269
Compensation 269
Conséquence sur la durée du travail 269

FICHE 42 – LE CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE 270

Conjoint collaborateur 270

Conjoint associé 271

Conjoint salarié 272

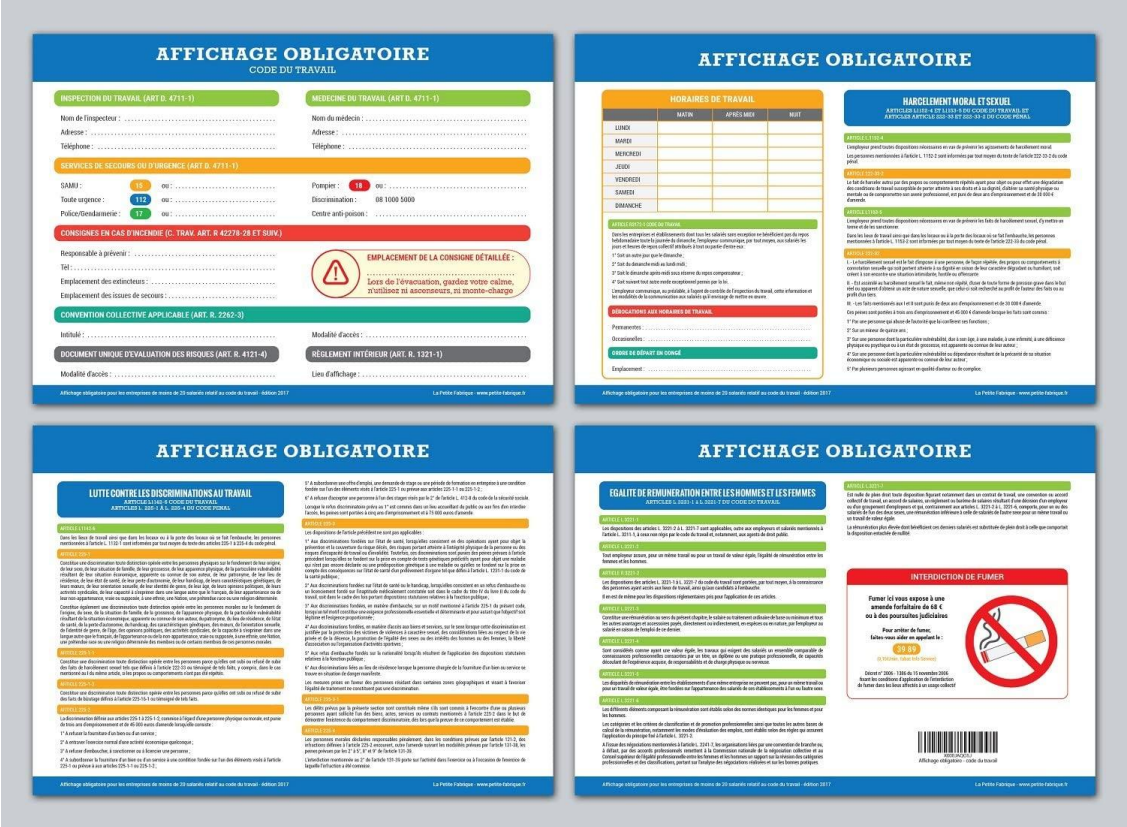
Tableau - Comparaison entre les statuts du conjoint du chef d'entreprise 274

Fiche 1— Affichage obligatoire

(Source : https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23106)

Affichages ou diffusions obligatoires (jusqu'à 10 salariés)		
Type d'information	**Contenu**	**Mode de communication**
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent Conditions de communication aux salariés, mises en œuvre par l'employeur, communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail	**Affichage**
Service d'accueil téléphonique	Téléphone : 09 69 39 00 00 Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	**Affichage**
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, etc.)	**Affichage**
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie.	**Affichage**
Convention ou accord collectif du travail	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail)	**Par tout moyen**
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail	**Par tout moyen**
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos	**Affichage**
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)	**Affichage**
Congés payés	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congé	**Par tout moyen**
Harcèlement moral	Texte de l'article 222-33-2 du Code pénal	**Par tout moyen**
Harcèlement sexuel	Texte de l'article 222-33 du Code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche) Adresse et numéro de téléphone : – du médecin du travail – de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent – du Défenseur des droits	**Par tout moyen**
Lutte contre la discrimination à l'embauche	Texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche)	**Par tout moyen**
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	**Affichage**
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exception (lieux de travail accueillant du public, par exemple)	**Affichage**
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique)	**Affichage**

Affichages ou diffusions obligatoires (jusqu'à 10 salariés)		
Type d'information	**Contenu**	**Mode de communication**
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales pour chaque section syndicale de l'entreprise	**Affichage**



L'employeur doit respecter le droit à l'information des salariés. Il doit mettre les informations qui concernent ces derniers dans des lieux facilement accessibles. Il risque de payer une amende s'il ne respecte pas cette obligation.

L'employeur doit afficher certaines informations. Il peut communiquer d'autres informations par tout moyen, par exemple à travers le site intranet de l'entreprise.

En cas de manquement à ses obligations d'affichage, l'entreprise risque :

- Une **amende** sanctionnant le défaut d'affichage (amende de 3e à 5e classe) (*Article 131-13 du Code pénal) ;*

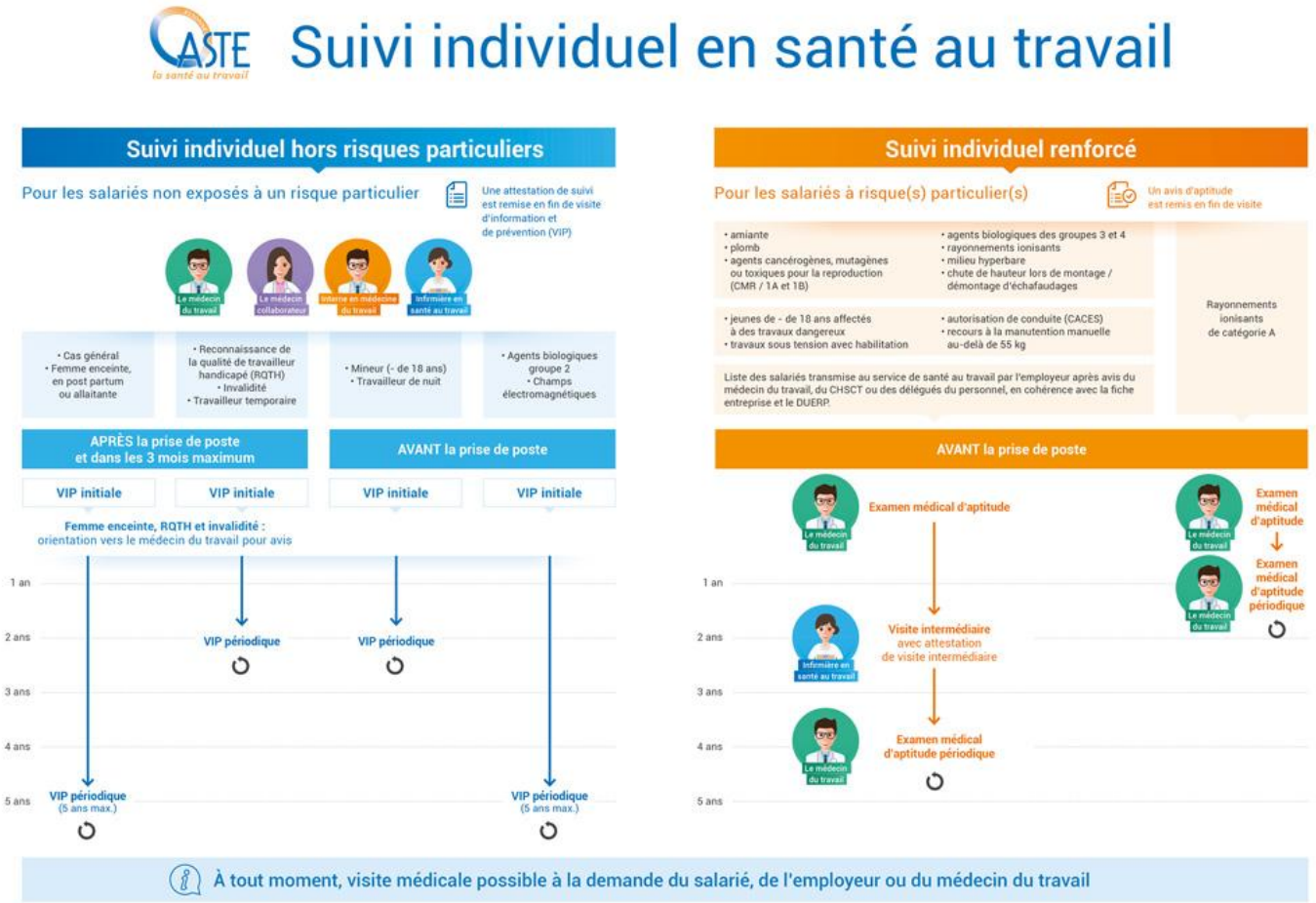
- Une **condamnation** à 1 an de prison et 37 500 euros d'amende pour délit d'obstacle si, malgré les demandes répétées de l'inspection du travail suite à un contrôle, si elle persiste à ne pas procéder à cet affichage (*Article L8114-1 du Code du travail)*.

Fiche 2 — La médecine du travail

Visites médicales des salariés

Non-moniteur(trice) de plongée

Moniteur(trice) de plongée



Article L4624-2 Modifié par LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 — art. 102 (V)

I — Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II — L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Il existe plusieurs types de visites médicales pour les salariés :

- La visite d'information et de prévention initiale (VIP), qui remplace à présent la visite médicale d'embauche et qui est réalisée, dans certains cas, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à partir de la date d'embauche. Pour les moniteurs de plongée, c'est une visite médicale d'aptitude qui doit être réalisée préalablement à l'affectation pour le poste (surveillance renforcée),
- Le travailleur bénéficie d'un **renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale**, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1,
- Le suivi individuel renforcé, qui concerne les salariés exposés à certains risques (amiante, plomb, risque *hyperbare*, etc.), dont la périodicité est décidée par le médecin du travail à l'issue de l'examen d'embauche, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 4 ans ; une visite intermédiaire est effectuée au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail,
- Les visites de préreprise (pour les arrêts de plus de 3 mois à l'initiative du médecin traitant notamment) et de reprise de travail (réalisée au plus tard 8 jours après la reprise du travail pour un accident de travail ayant entraîné une absence de 30 jours ou plus par exemple),
- Les visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail,
- Et les examens complémentaires qui peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (par exemple, ces examens peuvent être nécessaires au dépistage d'une maladie susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur).

En cas d'accident de travail dont l'arrêt est d'une durée inférieure à 30 jours, l'employeur à l'obligation d'informer le médecin du travail qui peut décider d'un examen médical.

La visite médicale de reprise du travail n'est pas systématique.

Article R4624-29

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

Visite de reprise (Article R4624-31)

Elle est obligatoire si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :

- ~~Maladie ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ayant débuté avant le 1er avril 2022~~ (limite de 30 jours abrogée le 31 mars 2022)
- Accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours, ayant débuté à compter du 1er avril 2022
- Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours
- Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- Congé de maternité

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Conséquences des visites médicales

Propositions du médecin à la suite des visites

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

Des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail,
Ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

S'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation d'un poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude comporte alors des indications relatives au reclassement du travailleur.

Dans le cadre du suivi individuel renforcé, le médecin du travail peut remettre un avis d'aptitude ou d'inaptitude au salarié et à l'employeur.

Conséquences des visites sur le temps de travail

Le temps consacré aux visites et examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- Soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée,
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais rendus nécessaires pour ces visites et examens sont pris en charge par l'employeur.

Recours

Si le salarié ou l'employeur souhaite contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes dans les 15 jours suivant leur notification (**réception ou remise contre signature**). (Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-24061)

15586*09 - Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié - Vos informations (étape 1/4) - service-public.fr

Référé au sens de l'articles R1455-1 à R1455-4 du CT.

Ou la version vierge à renseigner : cerfa_15586.do (service-public.fr)

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail. Le médecin du travail est informé par le salarié de la contestation et peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail.

Il faut savoir que si la décision du médecin vous est défavorable et que vous êtes licencié, il est possible de demander des comptes au médecin :

> L'action en responsabilité civile à l'encontre du médecin du travail
> L'action disciplinaire à l'encontre du médecin du travail

Car une fois que vous avez été licencié, et que ce licenciement n'aurait pas du avoir lieu en raison de l'erreur volontaire ou non du médecin du travail, il vous reste un préjudice à faire indemniser : votre perte d'emploi et cette fois, non pas contre votre employeur (les prudhommes vous ont déjà donné raison), mais aussi contre le médecin.

Pour faire une synthèse des actions à mener en cas d'une « sentence » d'inaptitude :

1 – 15 jours après notification au maximum pour faire annuler la décision d'inaptitude (ou d'aptitude)

- **Une procédure devant les prudhommes en référé**

2 – Si votre employeur, en toute légalité, en a profité pour vous licencier

- **Une procédure devant les prudhommes contre votre employeur pour faire reconnaitre le caractère illicite du licenciement (attention sur un accident de travail les indemnités sont plus importantes), la réintégration dans l'entreprise étant souvent (mais pas toujours) impossible à obtenir**

3 – Attaquer le médecin du travail pour sur les conséquences de son erreur « médicale »

- **Une procédure devant un tribunal civil**

4 – Attaquer le médecin devant le conseil de l'ordre si vous estimez que le médecin a commis une ou plusieurs fautes, de procédure ou médicale

Article R4624-24

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Juste une petite précision : le « suivi individuel renforcé » existait bien avant le 1er janvier 2017. Il a juste changé de nom et un peu de contenu. Il s'appelait « surveillance médicale renforcée », sachant que l'excuse de la nouveauté, souvent invoquée, **pour un dispositif en vigueur depuis plus de 4 ans**, est de très mauvais goût.

Pour une entreprise, en cas de d'immersion d'un salarié à plus de 1m en absence de tout suivi individuel renforcé, celle-ci s'expose à une procédure pour mise en danger délibéré par non-respect d'une obligation de sécurité prévue par la loi, même en l'absence de tout accident. Le salarié peut porter plainte à la gendarmerie, tout comme l'inspecteur du travail peut saisir le Parquet par un article 40 (signalement d'une infraction pénale par une autorité publique). Et pas certain qu'une plainte après un suivi médical tardif ne soit pas possible puisque l'infraction a bien eu lieu et qu'un accident ne soit pas une condition impérative.

Ajout convention collective du sport
Article 6.2 — Santé, Hygiène, Sécurité
6.2.1.2 — Visite d'embauche
Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (Art R 4624-10).
6.2.1.3 — Visite médicale périodique
Conformément à l'article R 4624-16 du Code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.
Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R.4624-19 du Code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

Nota : L'article 6.2.1.3 est automatiquement corrigé pour remplacer le délai de 24 mois en 5 ans, puisque cet article référencie directement la loi. Pour les visites périodiques, pas de changement dans les délais alors que la loi a mis une nouvelle périodicité tous les 4 ans (avec médecin du travail) et visite intermédiaire tous les 2 ans (possible avec juste un personnel habilité). Le texte de la convention collective ne fait pas référence à un texte pour justifier du contrôle de santé annuel. Donc il s'applique sans changement.

Pour les travailleurs non hyperbares, le renouvellement de la visite médical se pratique bien tous les 5 ans, comme pour n'importe quel salarié du privé.

Dispense (R4624-27) **:** Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas obligatoire si les conditions suivantes sont :

– Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
– Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur
– Aucun aménagement du poste de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.

Pour les salariés saisonniers soumis à un SIR et recrutés pour une durée inférieure à 45 jours de travail effectif, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention qui peuvent être communes à plusieurs entreprises (D4625-22). Ces actions se substituent aux Examens Médicaux d'Aptitude à l'embauche.

Jurisprudences

Absence de visite médicale d'embauche : pas forcément un préjudice pour le salarié

Un salarié peut donc demander réparation pour le préjudice subi dans ce cas, comme le précise l'arrêt du 5 octobre 2010 de la Cour de cassation, n° de pourvoi 09-40913.

Dans un arrêt du 27 juin 2018 (17-15.438), la Cour de cassation abandonne la jurisprudence antérieure, en vertu de laquelle le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser une visite médicale périodique causait nécessairement un préjudice au salarié, dont il devait être indemnisé.

Désormais, le salarié qui ne justifie pas du préjudice causé par le défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire doit être débouté de sa demande indemnitaire.

L'absence de visite médicale d'embauche est une faute inexcusable

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur est une obligation de résultat. La Cour de cassation juge que la visite médicale d'embauche entre dans ce champ de cette obligation de sécurité. Dans l'arrêt du 14 mars 2013, pourvoi n° 11-27989 : un travailleur intérimaire est décédé d'un malaise cardiaque à son poste de travail alors qu'il n'avait pas bénéficié d'une visite médicale d'embauche. L'absence de visite médicale d'embauche est une faute inexcusable, peu importe que la faute inexcusable soit la cause de l'accident ou de la maladie.

L'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite médicale d'embauche

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation rappellent que l'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite médicale d'embauche :

- Arrêt n° 12-15454 du 18 décembre 2013
- Arrêt n° 14-87695 du 12 janvier 2016

La visite médicale périodique est nécessairement annuelle pour les travailleurs handicapés (cette jurisprudence est d'actualité pour tous cas de surveillance médicale renforcée)

Dans l'arrêt du 21 octobre de la Cour de cassation du 21 octobre 2010, n° de pourvoi 09-42634, l'employeur a manqué à son **obligation d'organiser la surveillance médicale renforcée pour un travailleur handicapé** comme l'impose le Code du travail : le salarié a demandé et obtenu la résiliation de son contrat de travail, l'employeur n'ayant pas respecté l'article L.1222-1 du Code du travail. « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

Pour rappel, est un travailleur hyperbare est un salarié ont le métier nécessite une surveillance médicale renforcée. Ce qui produira aux effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

L'employeur n'organise pas de visite de reprise

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il doit contacter le service de santé au travail pour demander que la visite médicale de reprise soit organisée. Elle doit être effectuée le jour de la reprise effective du travail par l'employé ou au plus tard dans un délai de 8 jours suivants cette reprise ;

L'initiative de la visite de reprise incombe donc à l'employeur :

- Arrêt du 19 mars 2014, n° 12-29234
- Arrêt du 13 mai 2015, n° 13-23606

2 arrêts de la Cour de cassation précisent que le contrat de travail du salarié demeure suspendu, même s'il reprend son travail, tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu Cass. Soc., 9 janvier 2008, n° 06-46.043 (qui confirme la jurisprudence Cass. Soc. 28 févr. 2006, n° 05-41.555)

Le salarié refuse de passer la visite de reprise

Un salarié qui refuse de se rendre à la visite médicale de reprise commet une faute pouvant être qualifiée de faute grave (Cass. Soc., 29 nov. 2006, n° 04-47,302).

Un examen réalisé avant la fin d'un arrêt de travail peut être qualifié de visite de reprise

Ce point a été rappelé dans un arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 2008 : Cass. Soc. N° 07-40.832
La Cour de cassation admet qu'une visite médicale réalisée avant la fin de l'arrêt de travail peut être qualifiée de visite de reprise si les trois conditions suivantes sont remplies

- L'initiative de la visite de reprise revient au **salarié ;**
- Le salarié en a averti l'**employeur (avant sa réalisation)** ;
- L'intervention du **médecin du travail** s'inscrit bien en vue de la reprise du travail.

Classement du salarié en invalidité 2e catégorie et visite médicale de reprise

Le classement du salarié en invalidité 2e catégorie ne dispense pas l'employeur d'organiser une visite médicale de reprise dès lors que l'employé ne manifeste pas la volonté de ne pas reprendre le travail. Ce point est rappelé par plusieurs arrêts de la Cour de cassation :

- Arrêt n° 09-42766 du 25 janvier 2011
- Arrêt n° 15-15054 du 11 janvier 2017

Cas particulier des charges lourdes

Article R4541-9

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.

Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Ce qui signifie :

Pour un homme, porter à 2 un compresseur de plus de 110 kg (**si c'est habituel**) … nécessite d'avoir le feu vert de la médecine du travail… tant qu'il pèse moins de 211 kg….

Pour une femme, porter un équipement de plus de 25kg est strictement interdit, et le chariot à tirer (ou à pousser) ne devra pas faire plus de 40kg.

C'est peut-être bête … ou pas car nous n'avons qu'un seul dos, pas forcément très logique puisque cela ne tient pas compte de la capacité physique de chacun et de chacune, mais c'est la loi. Et à l'arrivée, le risque c'est la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

« C'est au salarié qu'incombe la charge de la preuve de la faute inexcusable, et par voie de conséquence d'établir que son accident présente un lien avec une faute commise par son employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité. » Cour d'appel de Toulouse – ch. sociale 04 sect. 03 – 26 mars 2021 – n° 19/04577

Reprise après accident de plongée

Source FFESSM (2/2/2021)

Durée de contre indication et critères de reprise de l'activité après accident

En cas d'accident de plongée ayant nécessité prise en charge médicale en urgence et/ou traitement par oxygénothérapie hyperbare ("passage en caisson hyperbare"), une contre-indication temporaire à la plongée sous marine est donnée, afin de permettre la récupération et le cas échéant des explorations complémentaires. La reprise ne pourra se faire qu'après avis d'un médecin fédéral ou de plongée et remise d'un nouveau CACI.

A titre indicatif, voici les durées de contre-indication initiale, les explorations et les critères décisionnels pour les principaux accidents de plongée :

BAROTRAUMATISMES :

TYPE D'ACCIDENT	CONTRE-INDICATION INITIALE	EXPLORATIONS	CONDUITE À TENIR
SURPRESSION PULMONAIRE			
• **Avec signes pulmonaires isolés**	1 mois	TDM thoracique lors de la prise en charge médicale initiale	En l'absence de signes d'effraction alvéolaire, reprise autorisée Si signes d'effraction alvéolaire, CI 3 mois
• **Avec signes neurologiques**	6 mois	TDM thoracique et cérébrale lors de la prise en charge médicale initiale IRM cérébrales dans les 3 mois	En l'absence de séquelles cliniques et radiologiques, reprise autorisée Si présence de séquelles auditives : voir critères auditifs de CI
OTITE BAROTRAUMATIQUE (Atteinte de l'oreille moyenne isolée)			
• **Sans perforation tympanique**	5 à 15 jours	Otoscopie et vérification du Valsalva Audio et tympanométrie en cas de doute	Si normalisation tympanique et auditive, et si bonne mobilité tympanique, reprise autorisée
• **Avec perforation tympanique**	Durée de la perforation (1 mois minimum)	Otoscopie et vérification du Valsalva par ORL Audio et tympanométrie	Si bonne cicatrisation tympanique ou tympanoplastie et bonne récupération auditive, reprise autorisée (2 mois après la chirurgie)
BAROTRAUMATISME DE L'OREILLE INTERNE	6 mois	Audio et tympanométrie Epreuves vestibulaires en cas d'atteinte	En l'absence de séquelles auditives et vestibulaires, reprise autorisée

ACCIDENTS DE DÉSATURATION :

TYPE D'ACCIDENT	CONTRE-INDICATION INITIALE	EXPLORATIONS	CONDUITE À TENIR
CUTANÉ			
• **Prurit sans lésion visible**	8 jours	Aucune	Reprise autorisée
• **Lésions cutanées avec ou sans signes sensitifs (type livedo, marbrures ou "cutis marmorata")**	1 mois	Recherche de shunt droite-gauche	Reprise avec restrictions suivant les résultats de la recherche de shunt droite-gauche
OSTEO ARTHRO MUSCULAIRE (ou "Bends")	1 mois	IRM Articulaire +/- scintigraphie osseuse	Si présence de signes radiologiques d'ostéonécrose dysbarique (OND), prolongation de la CI avec surveillance de l'imagerie par périodes de 6 mois En l'absence de signes fonctionnels et radiologiques d'OND, reprise autorisée
OREILLE INTERNE	6 mois	Audiométrie Epreuves vestibulaires Recherche de shunt droite-gauche	En l'absence de séquelles auditives et/ou vestibulaires, reprise autorisée avec restrictions suivant les résultats de la recherche de shunt droite-gauche En présence d'un déficit persistant, prolongation de la CI et réévaluation 6 mois après
MEDULLAIRE	6 mois	IRM et explorations suivant les séquelles : PES/PEM, EMG, Bilan urodynamique	Si persistance de troubles moteurs, sphinctériens et/ou sensitifs profonds, pas de reprise et réévaluation 6 mois après. Si persistance uniquement de séquelles sensitives superficielles, autorisation de reprise
CEREBRALE	6 mois	IRM et recherche de shunt droite-gauche	Si existence de séquelles cliniques ou radiologiques, CI définitive En l'absence de séquelles cliniques et radiologique, reprise avec restrictions suivant les résultats de la recherche de shunt droite-gauche

La visite de reprise

https://www.lamedecinedusport.com/plongee-activites-subaquatiques-visite-medicale-de-contre-indication-aux-activites-subaquatiques/

En cas d'accident de plongée, la reprise doit être validée par un médecin fédéral ou un médecin hyperbare.

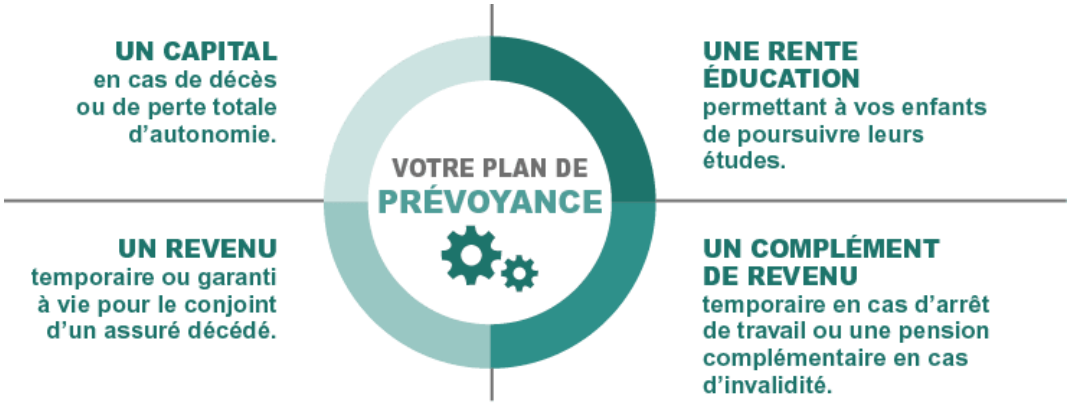
En règle générale, le délai minimum de contre-indication est de 3 à 7 jours pour un ADD cutané ou une otite barotraumatique non perforée, de 4 à 6 semaines pour un barotraumatisme thoracique, une perforation tympanique, un OPI ou un ADD ostéo-arthro-musculaire, de 3 à 6 mois pour un ADD médullaire, cérébral, vestibulaire ou un barotraumatisme de l'oreille interne.

La reprise n'est possible qu'en l'absence de séquelle et doit être discutée en fonction de l'expérience et de la motivation du plongeur. En cas d'ADD cérébral, vestibulaire ou médullaire haut, la recherche d'un shunt droite gauche doit être préalable à toute reprise. En l'absence de cause évidente d'ADD, un bilan de dyscoagulopathie à 3 mois peut également être discuté. Concernant l'OPI, la mise en évidence d'une pathologie sous-jacente non stabilisée contre-indique la reprise pour prévenir tout risque de récidive potentiellement mortelle.

En cas d'autorisation, la reprise doit être progressive dans un environnement climatique et psychologique favorable. Le plongeur doit respecter des règles hygiénodiététiques (1, 14) et modifier sa pratique pour éviter une récidive, en particulier en cas de découverte d'un shunt droite gauche (13, 15).

Fiche 3 — Prévoyance et complémentaire santé

L’assurance prévoyance : maintenir son niveau de vie en cas d’accident



Après 12 mois de travail consécutif, en cas d’arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini par l’article 10.1, bénéficie du versement d’une indemnité journalière, dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n’effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100 % du salaire net à payer.

Une franchise de 90 jours sera appliquée la première année pour les salariés non cadre.

Les prestations sont servies en relais des obligations de maintien de salaire par l’employeur définies au chapitre IV — article 4-3-1 de la CCN du Sport et par la loi et les textes qui en découlent. Les prestations cessent dans les cas suivants :

– Lors de la reprise du travail ;
– Lors de la mise en invalidité ;
– À la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095e jour d’arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Les personnels non indemnisés par la sécurité sociale, car ne remplissant pas les conditions d’ouverture de droits en termes de cotisation ou d’heures cotisées, mais bénéficiant d’une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie et maternité).

À compter du 4e jour d’arrêt continu, il sera versé à l’employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d’indemnisation.

Pour un arrêt maladie, la prestation cesse :

— Lors de la reprise du travail ;
— Après 87 jours d’indemnisation pour la maladie ; 112 jours pour la maternité, 180 jours pour un AT ;
— À la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les arrêts maladie il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l’arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % (depuis le 1er juillet 2016) du salaire de référence.

Au 1/7/2016, le taux de cotisation est fixé à 0,58 % du salaire brut total, pris en charge à 50 % par le salarié et l'employeur. AU 1/1/2024 Le taux était de 0,84%.

Depuis le 1/1/2025, **quels taux, payés par qui, et pour quelles garanties … pour les non-cadres.**

Garanties	Taux de cotisation TA / TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,355 %	0,00 %	0,355 %
Invalidité	0,345 %	0,285 %	0,06 %
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,97 %	0,485 %	0,485 %

Donc sur la fiche de paye une ligne avec un taux de 0,97% pris en charge à 50% par les 2 parties doit apparaître.

Pour les salariés cadres et assimilés-cadres, c'est un texte du 14 mars 1947 (article 7) qui s'applique et qui impose un taux de cotisation de 1,5 % (dont 0,75 % à la couverture décès) exclusivement à la charge de l'entreprise.

On peut s'attendre à ce qu'un tribunal ordonne à l'entreprise, qui n'a pas respecté ses obligations, de payer, à minima, ce que le contrat de prévoyance imposé par la convention collective avait prévu.

Pour le décès d'un salarié non cadre, victime d'un accident de la route (donc rien à voir avec l'entreprise), il faudra peut-être payer 1,5 ans de salaire. Ça va faire cher pour avoir économisé 0,365% de la masse salariale (pour moins de 7€ de cotisation par mois pour un groupe 4 au minimum). Pour ce type de profil, cela va faire plus de 34 000€ à débourser. S'il a en plus 3 enfants en bas âge, avec la rente éducation, il faudra encore payer plus. Non cela ne vaut pas le coup, pardon coût.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent chapitre de la convention collective du sport sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance à l'un des organismes gestionnaires désignés ci-dessous :
– AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs » ;
– Groupement national de prévoyance (GNP), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs » ;
– IONIS-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co- assureurs » ;
– Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), organisme agréé, relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée « les organismes co- assureurs ».

L'organisme désigné pour assurer la couverture de la garantie « rente éducation » prévue par le présent accord est l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, ci-après dénommée « OCIRP ».

Jurisprudences

Contrat collectif de prévoyance : la sanction du défaut d'information et de conseil de l'employeur

L'employeur manque à son devoir d'information et de conseil vis-à-vis du salarié lors de la souscription d'un contrat collectif de prévoyance, lorsqu'il ne lui remet pas la notice d'information. Dès lors, il est tenu responsable des conséquences qui s'attachent à une information incomplète du salarié l'ayant conduit à rester dans l'ignorance de l'étendue des garanties souscrites. C'est la solution retenue par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 26 septembre 2018, n° 16-28.110, cassant l'arrêt d'appel qui déboutait le salarié de sa demande de dommages et intérêts.

Prévoyance : la responsabilité de l'employeur engagée par la négligence du salarié

Si, du fait d'une carence de l'employeur, un salarié ne perçoit pas les prestations auxquelles il aurait pu prétendre en vertu du régime de prévoyance prévu par la convention collective, le juge peut condamner l'employeur à l'indemniser à hauteur des prestations non perçues. Il en va ainsi lorsque l'employeur a omis de l'affilier au régime conventionnel (Cass. Soc. 3-11-2011 n° 10-15.124 FS-D) ou lorsqu'il n'a pas déclaré le sinistre dans le délai prescrit (Cass. Soc. 26-1-1994 n° 92-43.573 D).

Un salarié ne transmet pas à l'organisme assureur ses décomptes d'indemnités journalières de sécurité sociale. Ces documents étant nécessaires au calcul des indemnités complémentaires prévues par le régime de prévoyance, l'organisme assureur n'avait donc pas versé ces indemnités. Dans ces circonstances, le salarié avait réclamé des **dommages et intérêts** à son employeur. L'employeur ne peut échapper au versement de dommages et intérêts que s'il a **sollicité en vain** la remise par le salarié des documents nécessaires à l'instruction de son dossier. (Cass. Soc. 12-1-2010 n° 08-40.635 FD).

Un décès lors d'un accident de plongée ne sera pas reconnu forcément en décès pour cause accidentelle **(N° de pourvoi : 07-17150 du 3 juillet 2008)**

« Mais attendu que, après avoir énoncé qu'est accidentelle au sens du contrat une atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré, provenant de **l'action soudaine et exclusive d'une cause extérieure**, l'arrêt constate qu'il résulte de l'enquête de gendarmerie qu'aucun événement alarmant ne s'est produit au cours de la plongée et de la remontée, que les règles techniques et de sécurité ont été respectées, que le décès ne peut pas provenir d'une décompression défectueuse, puis retient, d'abord, que, si le certificat médical établi le jour du décès mentionne un décès dû à une noyade secondaire à un accident de plongée, ce document ne fait pas état de signes d'ingestion d'eau, ensuite, que le certificat établi ultérieurement par le même médecin vise un arrêt cardiorespiratoire et des signes de noyade sans autre précision ;

Qu'en l'état de ces constatations et énonciations, c'est par une appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve, sans dénaturer le certificat médical ni inverser la charge de la preuve, que la cour d'appel a pu déduire que n'était pas rapportée la preuve du caractère accidentel du décès de Louis X… ; »

L'assurance santé : compléter les remboursements de la Sécurité sociale

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

	Dépenses en santé	Qui paie la dépense ?
Dépenses réelles	Dépassement d'honoraires (facultatif)	Votre complémentaire santé (en fonction des garanties du contrat)
	Ticket modérateur	
	Franchise ou participation forfaitaire	Vous
	Base de remboursement de l'Assurance Maladie obligatoire	L'Assurance Maladie

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient obligatoirement du régime conventionnel obligatoire.

Les honoraires de praticiens
Consultations, visites et actes médicaux

La pharmacie
Médicaments et vaccins

Les analyses médicales

Les soins et prothèses dentaires

L'hospitalisation
Honoraires, frais de séjour, forfait journalier hospitalier, chambre particulière…

L'optique
Montures, verres et lentilles

Les appareillages
Audioprothèse, fauteuil roulant

Dispenses d'adhésion

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispenses d'adhésion prévues par la législation notamment à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues au titre du présent accord.

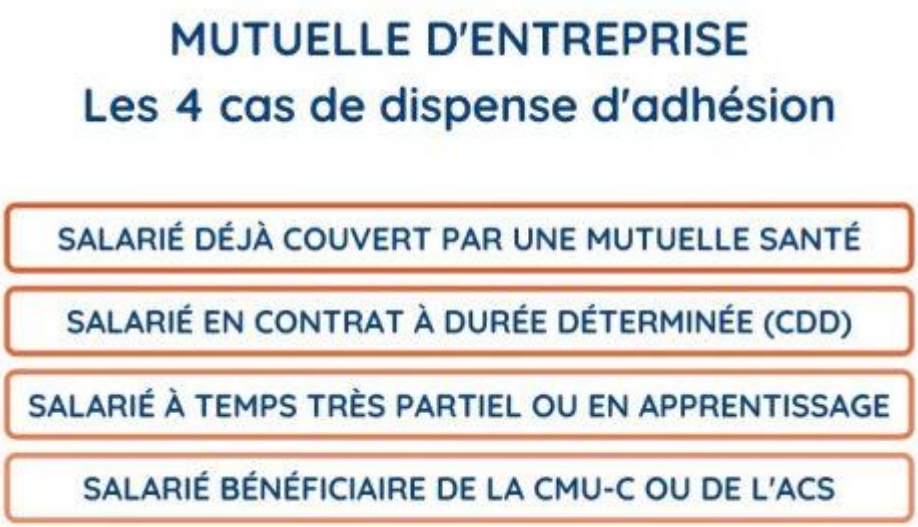
Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant le cas échéant les justificatifs correspondants :

– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide et sous réserve qu'un justificatif soit fourni ;

Etc.

Seuls les cas autorisés d'exclusion permettent la dispense du caractère obligatoire. Un employeur commet une faute s'il n'impose pas la souscription d'une complémentaire santé à un salarié qui ne bénéficie d'aucun cas de dispense.

Par contre, seul le salarié peut demander une telle dispense.



	Prestations sous déduction de celles versées par la Sécurité sociale dans la limite des frais réels en dehors des forfaits en €.
	Régime Conventionnel
HOSPITALISATION - Médicale et chirurgicale	
Frais de séjour	130% BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie (CAS)	150% BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie - (hors CAS)	120% BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique	100% FR sans limitation de durée
Participation forfaitaire actes lourds	Prise en charge intégrale du forfait
Chambre particulière (limité à 30 jours)	Non couvert
Lit d'accompagnement	Non couvert
Transport pris en charge par la SS	100% BR
SOINS MEDICAUX COURANTS	
Visites, consultations de généralistes (CAS)	120% BR
Visites, consultations de généralistes (hors CAS)	100% BR
Visites, consultations de spécialistes (CAS)	150% BR
Visites, consultations de spécialistes (hors CAS)	120% BR
Analyses	100% BR
Actes d'imagerie , actes d'échographie, éléctroradiographie, ostéodensitométrie (CAS)	150% BR
Actes d'imagerie , actes d'échographie, éléctroradiographie, ostéodensitométrie (hors CAS)	120% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux (CAS)	150% BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux (hors CAS)	120% BR
PHARMACIE	
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "majeur ou important"	100% BR
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "modéré"	
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "faible"	
OPTIQUE	1 équipement (verres + monture) tous les 2 ans sauf mineurs et/ou en cas de l'évolution de la vue dans la limite d'un équipement par an Prise en charge limitée à 150€ pour la monture le cas échéant
Réseau partenaire :	
- Equipement avec 2 verres simples[1]	130 €
- Equipement avec 2 verres complexes[2]	260 €
- Equipement avec 1 verre simple[1] et 1 verre complexe[2]	210 €
Hors Réseau :	
- Equipement avec 2 verres simples[1]	110 €
- Equipement avec 2 verres complexes[2]	210 €
- Equipement avec 1 verre simple[1] et 1 verre complexe[2]	160 €
Lentilles prises en charge par la SS	Ticket modérateur + 50€/an
Lentilles non prises en charge par la SS	
Lentilles jetables	
DENTAIRE	
Soins dentaires	100% BR
Inlays/Onlays	160% BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	160% BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la SS	Non couvert
Orthodontie prise en charge par la SS	160% BR
Orthodontie non prise en charge par la SS	Non couvert
AUTRE	
- Prothèses auditives (Prise en charge par la SS) - Orthopédie et autres prothèses (Prise en charge par la SS)	130% BR
Ostéopathie	Non couvert

[1] "Verre simple" : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries

[2] "Verre complexe" : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verre multifocal ou progressif ou verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ou à verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries

BR (Base de remboursement) : base de calcul du remboursement effectué par les organismes d'Assurance Maladie (Sécurité sociale).

Annexe I de l'accord du 6 novembre 2015

Extension facultative du régime conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 7.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

1° le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :

– la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

– le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ;

– le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non-salariés, etc.) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun ;

2° Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin, à charge fiscale et/ou sociale :

– jusqu'à 18 ans sans condition ;

– jusqu'à 27 ans sous réserve de poursuite d'études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ou inscrits à l'assurance chômage non indemnisés ;

– les enfants, quel que soit leurs âges, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé).

Chaque extension est un libre choix du salarié. Par contre, cette extension n'est plus possible si le contrat de base s'arrête.

Les organismes assureurs recommandés à compter du 1er janvier 2016 sont :

– ALLIANZ et B2V Prévoyance dans le cadre d'une offre commune ;

– MUTEX ;

– UMANENS

Répartition employeur/salarié

Le régime conventionnel obligatoire est financé par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié, quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un régime conventionnel obligatoire présentant un niveau de garanties plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à l'un des régimes surcomplémentaires définies dans le contrat d'assurance cadre.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvertures facultatives (extension pour l'ayant droit du régime conventionnel obligatoire, les options individuelles pour le salarié et/ou ses ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Il est important de se rappeler que la participation de l'employeur à la complémentaire santé augmente le revenu net imposable du montant de sa cotisation.

Rien n'interdit lors de la négociation d'embauche de proposer une prise en charge supérieure. C'est un élément de motivation important pour fidéliser un salarié.

Rupture ou fin du contrat de travail

Les salariés garantis collectivement au titre du régime obligatoire bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation, de la couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, notamment :

– le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, pour les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

– le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

– les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;

– l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

– l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions :

– aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;

– aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de l'une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Il est expressément convenu que le bénéfice effectif de remboursements pris en charge par l'assureur, gratuitement au titre du maintien temporaire assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fois les conditions de justificatifs dûment remplies.

***Cas réel** : Un assureur indélicat peut être tenté de continuer à prélever les cotisations optionnelles. C'est illégal puisque la portabilité est gratuite, tant que les justificatifs demandés sont remis. En cas de prélèvement automatique, pensez à bloquer l'autorisation de prélèvement.*

Jurisprudences

Toute modification de votre mutuelle doit être signalée par écrit à chacun des salariés

Selon les juges en effet, l'exonération de la part patronale des cotisations est subordonnée au respect par l'employeur du formalisme prévu par l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, lequel dispose en particulier que les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit, lorsqu'elles résultent d'une décision unilatérale de l'employeur, doivent être constatées **dans un écrit** remis par celui-ci à **chaque intéressé**. (Cour de cassation, chambre civile 2, audience publique du jeudi 14 mars 2019, pourvoi n° 18-12380).

Que peut faire un salarié dont l'employeur ne propose pas de couverture complémentaire ?

L'obligation d'affiliation des salariés par l'entreprise à un régime de prévoyance est, en soi, une obligation de faire laquelle se résout en dommages et intérêts *(C. civ., art. 1142, ancien) (Cass. Soc., 19 mars 2014, no 12-24.976)*

Le préjudice doit être apprécié sous l'angle de la perte de chance de souscrire plus facilement des garanties, **en l'absence de toute proposition d'adhésion par l'employeur.**

Leur montant reste souverainement apprécié par les juges du fond selon le **préjudice** *(Cass. Soc., 8 oct. 1997, n° 95-40.009)*, avec toutefois un plancher : le montant de la prestation prévue par la **convention** *(Cass. Soc., 3 nov. 2011, n° 10-15.124).*

La jurisprudence reste toutefois pondérée quant à l'appréciation de ce préjudice et fixe une règle très nette en matière d'indemnisation : elle doit « être mesurée à la chance perdue et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée » *(Cass. Soc., 18 mai 2011, n° 09-42.741 ; Cass. Soc., 4 nov. 2016, n° 15-24.148)*. Il ne peut ainsi s'agir de la **somme** dont le salarié aurait bénéficié dans le cadre du contrat.

Complémentaire santé solidaire

Si vous n'avez plus de mutuelle et de faibles revenus (attention ce sont les revenus du foyer qui sont pris en compte), vous avez peut-être droit à la complémentaire santé solidaire.

La Complémentaire santé solidaire vous donne droit à la prise en charge de la part complémentaire de vos dépenses de santé (y compris à l'hôpital). Vos dépenses de santé sont donc prises en charge à hauteur de 100 % des tarifs de la sécurité sociale.

La Complémentaire santé solidaire inclut aussi des forfaits de prise en charge pour vos prothèses dentaires, vos lunettes, vos aides auditives… Vous ne payez pas directement vos dépenses de santé. Il s'agit de la dispense d'avance des frais ou tiers payant. Vous pouvez consulter tout professionnel de santé (en cabinet, à l'hôpital, en clinique). Aucun dépassement d'honoraires ne peut vous être facturé sauf en cas d'exigence particulière de votre part. En cas d'hospitalisation, le forfait journalier hospitalier est pris en charge sans limitation de durée. La Complémentaire santé solidaire prend également en charge vos prescriptions : médicaments, analyses médicales…

Fiche 4 — Accident du travail

Le décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général modifie la procédure des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Est considéré comme accident du travail ou de trajet, tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne, travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'employeur est tenu de le déclarer dès qu'il en prend connaissance.

Critères de l'accident de travail

Pour être qualifié d'accident du travail, l'événement doit réunir plusieurs critères :

- Un événement soudain (une chute par exemple) ;
- Une lésion corporelle ou psychique ;
- La survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et l'un des lieux suivants :

- La résidence principale ;
- Une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ;
- Tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales ;
- Le lieu où le salarié prend ses repas (cantine, restaurant par exemple) pendant sa journée de travail.

À savoir : un accident ayant lieu pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés notamment) n'est pas considéré comme lié au travail.

Déclaration du salarié victime de l'accident

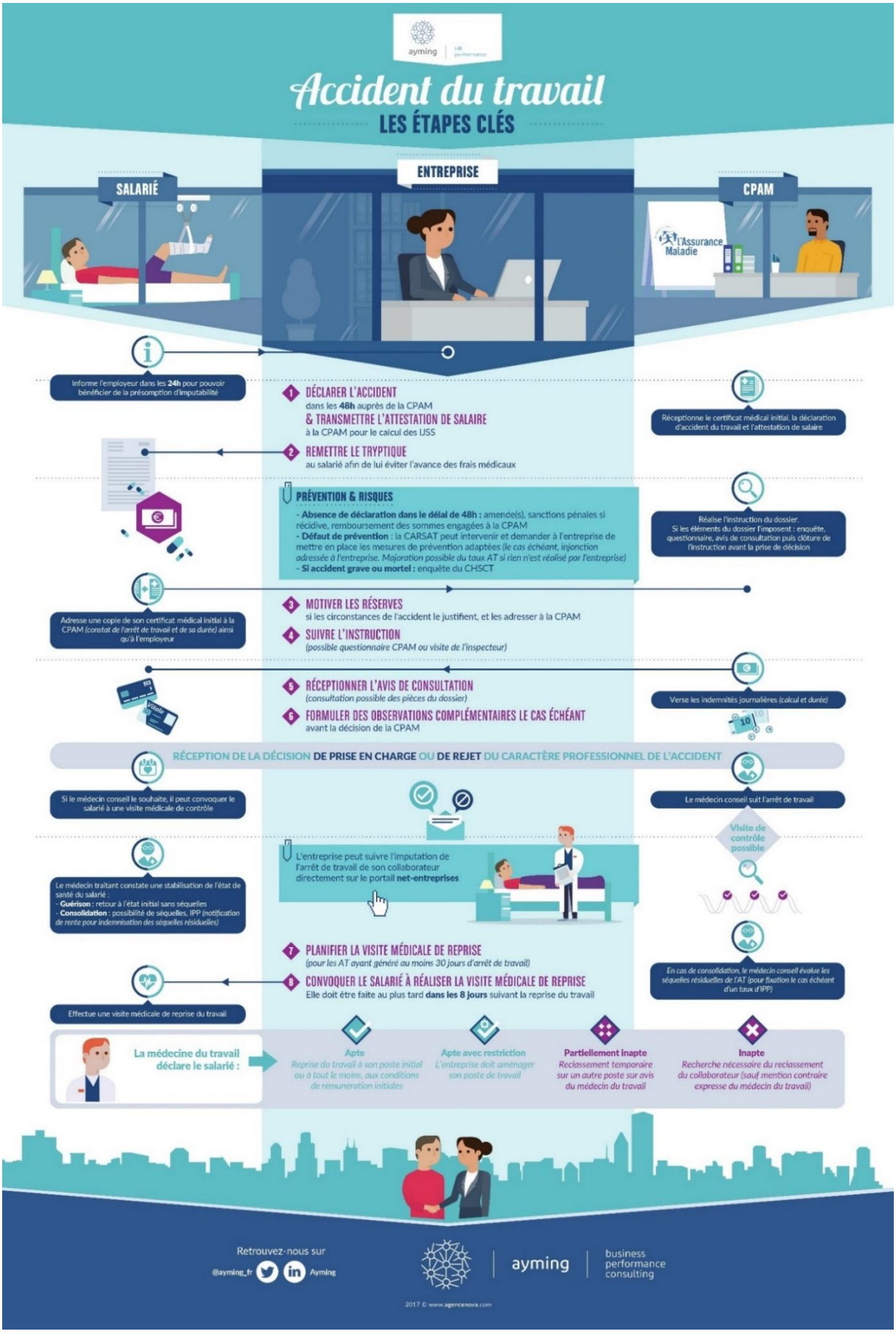
Le salarié, victime d'un accident du travail ou de trajet, dispose de **24 heures** pour en avertir son employeur, sauf en cas de *force majeure*.

Il doit lui préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité des témoins éventuels.

Afin de faire constater des lésions, il doit consulter rapidement un médecin qui établit alors un certificat médical initial.

Les volets 1 et 2 doivent être adressés directement par le praticien sous 24 heures à l'organisme d'assurance maladie dont dépend la victime.

Le volet 3 doit être conservé par le salarié. En cas d'arrêt de travail, il adresse le volet 4, intitulé « *certificat d'arrêt de travail* » à son employeur.


ayming
Accident du travail
LES ÉTAPES CLÉS
SALARIÉ
ENTREPRISE
CPAM
L'Assurance Maladie
Informe l'employeur dans les 24h pour pouvoir bénéficier de la présomption d'imputabilité
1 DÉCLARER L'ACCIDENT
dans les 48h auprès de la CPAM
& TRANSMETTRE L'ATTESTATION DE SALAIRE
à la CPAM pour le calcul des IJSS
Réceptionne le certificat médical initial, la déclaration d'accident du travail et l'attestation de salaire
2 REMETTRE LE TRYPTIQUE
au salarié afin de lui éviter l'avance des frais médicaux
PRÉVENTION & RISQUES
- Absence de déclaration dans le délai de 48h : amende(s), sanctions pénales si récidive, remboursement des sommes engagées à la CPAM
- Défaut de prévention : la CARSAT peut intervenir et demander à l'entreprise de mettre en place les mesures de prévention adaptées (le cas échéant, injonction adressée à l'entreprise. Majoration possible du taux AT si rien n'est réalisé par l'entreprise)
- Si accident grave ou mortel : enquête du CHSCT
Réalise l'instruction du dossier. Si les éléments du dossier l'imposent : enquête, questionnaire, avis de consultation puis clôture de l'instruction avant la prise de décision
Adresse une copie de son certificat médical initial à la CPAM (constat de l'arrêt de travail et de sa durée) ainsi qu'à l'employeur
3 MOTIVER LES RÉSERVES
si les circonstances de l'accident le justifient, et les adresser à la CPAM
4 SUIVRE L'INSTRUCTION
(possible questionnaire CPAM ou visite de l'inspecteur)
5 RÉCEPTIONNER L'AVIS DE CONSULTATION
(consultation possible des pièces du dossier)
6 FORMULER DES OBSERVATIONS COMPLÉMENTAIRES LE CAS ÉCHÉANT
avant la décision de la CPAM
Verse les indemnités journalières (calcul et durée)
RÉCEPTION DE LA DÉCISION DE PRISE EN CHARGE OU DE REJET DU CARACTÈRE PROFESSIONNEL DE L'ACCIDENT
Si le médecin conseil le souhaite, il peut convoquer le salarié à une visite médicale de contrôle
Le médecin conseil suit l'arrêt de travail
Visite de contrôle possible
L'entreprise peut suivre l'imputation de l'arrêt de travail de son collaborateur directement sur le portail net-entreprises
Le médecin traitant constate une stabilisation de l'état de santé du salarié :
- Guérison : retour à l'état initial sans séquelles
- Consolidation : possibilité de séquelles, IPP (notification de rente pour indemnisation des séquelles résiduelles)
7 PLANIFIER LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE
(pour les AT ayant généré au moins 30 jours d'arrêt de travail)
8 CONVOQUER LE SALARIÉ À RÉALISER LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE
Elle doit être faite au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise du travail
En cas de consolidation, le médecin conseil évalue les séquelles résiduelles de l'AT (pour fixation le cas échéant d'un taux d'IPP)
Effectue une visite médicale de reprise du travail
La médecine du travail déclare le salarié :
Apte
Reprise du travail à son poste initial ou à tout le moins, aux conditions de rémunération initiales
Apte avec restriction
L'entreprise doit aménager son poste de travail
Partiellement inapte
Reclassement temporaire sur un autre poste sur avis du médecin du travail
Inapte
Recherche nécessaire du reclassement du collaborateur (sauf mention contraire expresse du médecin du travail)
Retrouvez-nous sur
@ayming_fr
Ayming
ayming
business performance consulting
2017 © www.agencenova.com

Déclaration d'accident de travail ou de trajet (DAT)

L'employeur est tenu de déclarer tout accident de travail ou de trajet **48 heures au plus tard** (non compris les dimanches et jours fériés ou chômés) après en avoir pris connaissance, sauf en cas de *force majeure* :

- À la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend la victime, s'il s'agit d'un salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- À la caisse de la mutualité sociale agricole (MSA), s'il s'agit d'un salarié agricole ;
- À l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM), s'il s'agit d'un marin.

L'employeur n'a pas à tenir compte de la gravité des lésions subies par le salarié et doit déclarer tout accident, même s'il n'entraîne pas d'arrêt de travail ou même si l'employeur doute de son caractère professionnel.

L'employeur peut lors de sa déclaration émettre des réserves motivées sur les circonstances de lieu, de temps ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail.

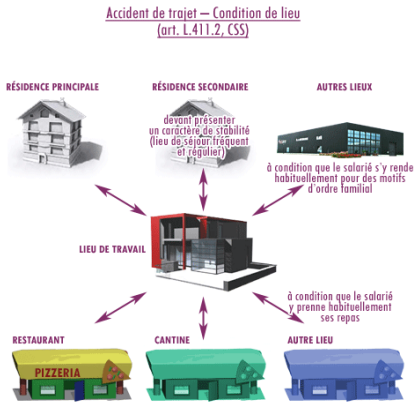
La caisse d'assurance maladie, dont dépendent le salarié et l'employeur, dispose de 30 jours à partir de la réception de la DAT pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident. En l'absence de réponse dans les 30 jours, le caractère professionnel de l'accident est reconnu (ou 2 mois en cas de nécessité d'examen ou d'enquête complémentaires).

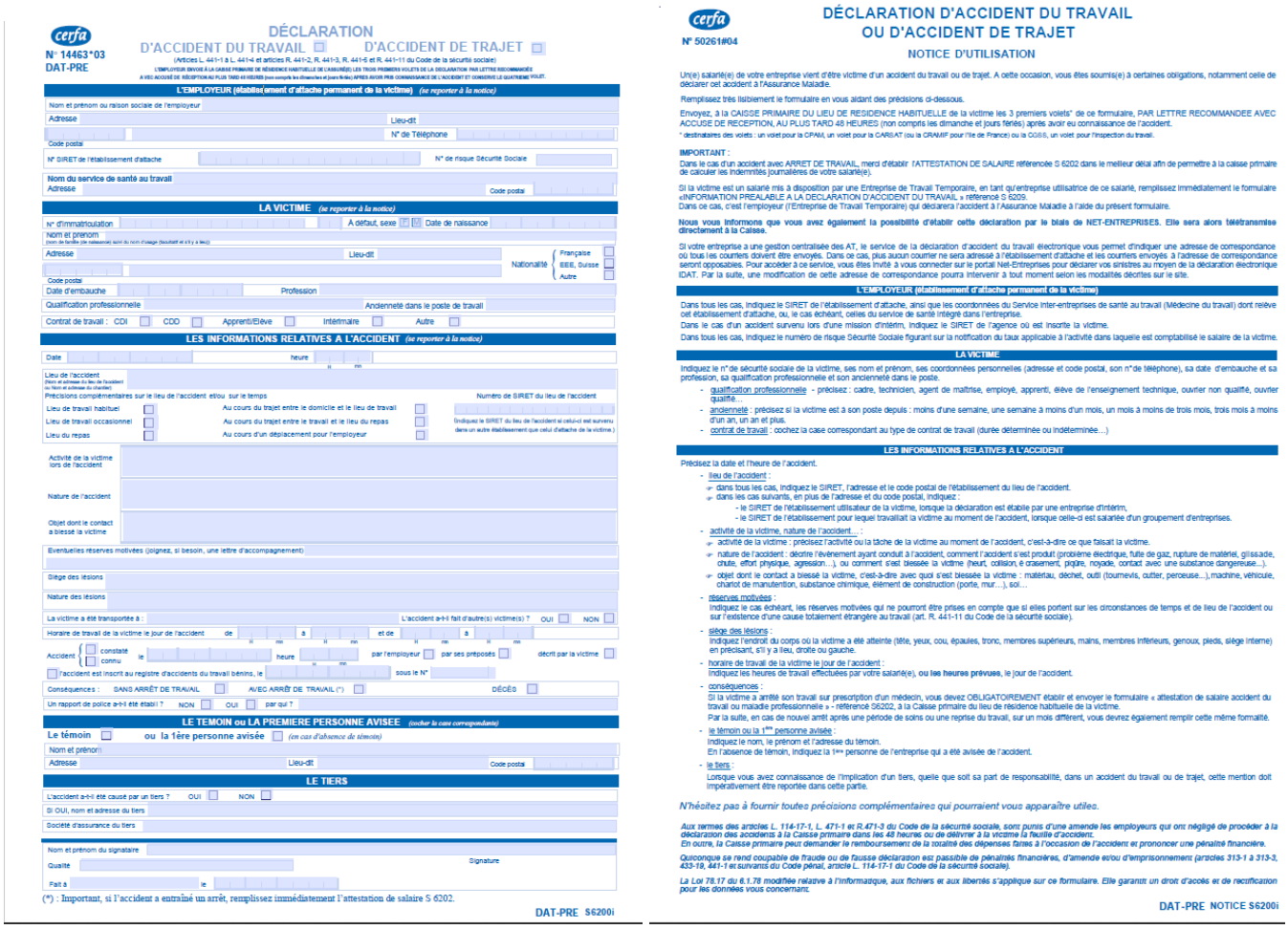
En cas de non-déclaration par l'employeur, la déclaration à la caisse peut être faite par la victime ou ses représentants, jusqu'à la fin de la 2e année qui suit l'accident (un accident survenu le 15 mars 2017 peut être déclaré par la victime jusqu'au **31 décembre 2019**).

Si la victime de l'accident travaille pour plusieurs employeurs, la déclaration doit être effectuée par l'employeur pour qui elle travaillait au moment de l'accident.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'employeur n'a aucune démarche à effectuer.

Attention : L'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende (au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3 750 € pour une personne morale). (Saisir aussi l'inspection de travail pour faire constater l'infraction)





cerfa
N° 14463*03
DAT-PRE

DÉCLARATION
D'ACCIDENT DU TRAVAIL ☐ D'ACCIDENT DE TRAJET ☐
(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)
L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CAISSE PRIMAIRE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ(E) LES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DÉCLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanches et jours fériés) APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVE LE QUATRIÈME VOLET.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) (se reporter à la notice)
Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur
Adresse — Lieu-dit — N° de Téléphone — Code postal
N° SIRET de l'établissement d'attache — N° de risque Sécurité Sociale
Nom du service de santé au travail
Adresse — Code postal

LA VICTIME (se reporter à la notice)
N° d'immatriculation — À défaut, sexe ☐ M ☐ F — Date de naissance
Nom et prénom (nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu))
Adresse — Lieu-dit — Nationalité ☐ Française ☐ EEE, Suisse ☐ Autre — Code postal
Date d'embauche — Profession
Qualification professionnelle — Ancienneté dans le poste de travail
Contrat de travail : CDI ☐ CDD ☐ Apprenti/Élève ☐ Intérimaire ☐ Autre ☐

LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT (se reporter à la notice)
Date — heure h mn
Lieu de l'accident (Nom et adresse du lieu de l'accident ou Nom et adresse du chantier)
Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps
Lieu de travail habituel ☐ — Au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ☐
Lieu de travail occasionnel ☐ — Au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas ☐
Lieu du repas ☐ — Au cours d'un déplacement pour l'employeur ☐
Numéro de SIRET du lieu de l'accident (Indiquez le SIRET du lieu de l'accident si celui-ci est survenu dans un autre établissement que celui d'attache de la victime.)
Activité de la victime lors de l'accident
Nature de l'accident
Objet dont le contact a blessé la victime
Éventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)
Siège des lésions
Nature des lésions
La victime a été transportée à : — L'accident a-t-il fait d'autre(s) victime(s) ? OUI ☐ NON ☐
Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de h mn à h mn et de h mn à h mn
Accident ☐ constaté ☐ connu le heure h mn par l'employeur ☐ par ses préposés ☐ décrit par la victime ☐
☐ l'accident est inscrit au registre d'accidents du travail bénins, le sous le N°
Conséquences : SANS ARRÊT DE TRAVAIL ☐ AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (*) ☐ DÉCÈS ☐
Un rapport de police a-t-il été établi ? NON ☐ OUI ☐ par qui ?

LE TEMOIN ou LA PREMIERE PERSONNE AVISEE (cocher la case correspondante)
Le témoin ☐ ou la 1ère personne avisée ☐ (en cas d'absence de témoin)
Nom et prénom
Adresse — Lieu-dit — Code postal

LE TIERS
L'accident a-t-il été causé par un tiers ? OUI ☐ NON ☐
Si OUI, nom et adresse du tiers
Société d'assurance du tiers

Nom et prénom du signataire
Qualité — Signature
Fait à le

(*) : Important, si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6202.

DAT-PRE S6200i

cerfa
N° 50261#04

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
OU D'ACCIDENT DE TRAJET
NOTICE D'UTILISATION

Un(e) salarié(e) de votre entreprise vient d'être victime d'un accident du travail ou de trajet. A cette occasion, vous êtes soumis(e) à certaines obligations, notamment celle de déclarer cet accident à l'Assurance Maladie.

Remplissez très lisiblement le formulaire en vous aidant des précisions ci-dessous.

Envoyez, à la CAISSE PRIMAIRE DU LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE de la victime les 3 premiers volets* de ce formulaire, PAR LETTRE RECOMMANDEE AVEC ACCUSE DE RECEPTION, AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanche et jours fériés) après avoir eu connaissance de l'accident.
* destinataires des volets : un volet pour la CPAM, un volet pour la CARSAT (ou la CRAMIF pour l'Ile de France) ou la CGSS, un volet pour l'inspection du travail.

IMPORTANT :
Dans le cas d'un accident avec ARRET DE TRAVAIL, merci d'établir l'ATTESTATION DE SALAIRE référencée S 6202 dans le meilleur délai afin de permettre à la caisse primaire de calculer les indemnités journalières de votre salarié(e).

Si la victime est un salarié mis à disposition par une Entreprise de Travail Temporaire, en tant qu'entreprise utilisatrice de ce salarié, remplissez immédiatement le formulaire «INFORMATION PREALABLE A LA DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL » référencé S 6209.
Dans ce cas, c'est l'employeur (l'Entreprise de Travail Temporaire) qui déclarera l'accident à l'Assurance Maladie à l'aide du présent formulaire.

Nous vous informons que vous avez également la possibilité d'établir cette déclaration par le biais de NET-ENTREPRISES. Elle sera alors télétransmise directement à la Caisse.

Si votre entreprise a une gestion centralisée des AT, le service de la déclaration d'accident du travail électronique vous permet d'indiquer une adresse de correspondance où tous les courriers doivent être envoyés. Dans ce cas, plus aucun courrier ne sera adressé à l'établissement d'attache et les courriers envoyés à l'adresse de correspondance seront opposables. Pour accéder à ce service, vous êtes invité à vous connecter sur le portail Net-Entreprises pour déclarer vos sinistres au moyen de la déclaration électronique IDAT. Par la suite, une modification de cette adresse de correspondance pourra intervenir à tout moment selon les modalités décrites sur le site.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime)
Dans tous les cas, indiquez le SIRET de l'établissement d'attache, ainsi que les coordonnées du Service Inter-entreprises de santé au travail (Médecine du travail) dont relève cet établissement d'attache, ou, le cas échéant, celles du service de santé intégré dans l'entreprise.
Dans le cas d'un accident survenu lors d'une mission d'intérim, indiquez le SIRET de l'agence où est inscrite la victime.
Dans tous les cas, indiquez le numéro de risque Sécurité Sociale figurant sur la notification du taux applicable à l'activité dans laquelle est comptabilisé le salaire de la victime.

LA VICTIME
Indiquez le n° de sécurité sociale de la victime, ses nom et prénom, ses coordonnées personnelles (adresse et code postal, son n° de téléphone), sa date d'embauche et sa profession, sa qualification professionnelle et son ancienneté dans le poste.
- qualification professionnelle - précisez : cadre, technicien, agent de maîtrise, employé, apprenti, élève de l'enseignement technique, ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié…
- ancienneté : précisez si la victime est à son poste depuis : moins d'une semaine, une semaine à moins d'un mois, un mois à moins de trois mois, trois mois à moins d'un an, un an et plus.
- contrat de travail : cochez la case correspondant au type de contrat de travail (durée déterminée ou indéterminée…)

LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT
Précisez la date et l'heure de l'accident.
- lieu de l'accident :
  - dans tous les cas, indiquez le SIRET, l'adresse et le code postal de l'établissement du lieu de l'accident.
  - dans les cas suivants, en plus de l'adresse et du code postal, indiquez :
    - le SIRET de l'établissement utilisateur de la victime, lorsque la déclaration est établie par une entreprise d'intérim,
    - le SIRET de l'établissement pour lequel travaillait la victime au moment de l'accident, lorsque celle-ci est salariée d'un groupement d'entreprises.
- activité de la victime, nature de l'accident… :
  - activité de la victime : précisez l'activité ou la tâche de la victime au moment de l'accident, c'est-à-dire ce que faisait la victime.
  - nature de l'accident : décrire l'événement ayant conduit à l'accident, comment l'accident s'est produit (problème électrique, fuite de gaz, rupture de matériel, glissade, chute, effort physique, agression…), ou comment s'est blessée la victime (heurt, collision, écrasement, piqûre, noyade, contact avec une substance dangereuse…).
  - objet dont le contact a blessé la victime, c'est-à-dire avec quoi s'est blessée la victime : matériau, déchet, outil (tournevis, cutter, perceuse…),machine, véhicule, chariot de manutention, substance chimique, élément de construction (porte, mur…), sol…
- réserves motivées :
  Indiquez le cas échéant, les réserves motivées qui ne pourront être prises en compte que si elles portent sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (art. R. 441-11 du Code de la sécurité sociale).
- siège des lésions :
  Indiquez l'endroit du corps où la victime a été atteinte (tête, yeux, cou, épaules, tronc, membres supérieurs, mains, membres inférieurs, genoux, pieds, siège interne) en précisant, s'il y a lieu, droite ou gauche.
- horaire de travail de la victime le jour de l'accident :
  Indiquez les heures de travail effectuées par votre salarié(e), **ou les heures prévues**, le jour de l'accident.
- conséquences :
  Si la victime a arrêté son travail sur prescription d'un médecin, vous devez OBLIGATOIREMENT établir et envoyer le formulaire « attestation de salaire accident du travail ou maladie professionnelle » - référence S6202, à la Caisse primaire du lieu de résidence habituelle de la victime.
  Par la suite, en cas de nouvel arrêt après une période de soins ou une reprise du travail, sur un mois différent, vous devrez également remplir cette même formalité.
- le témoin ou la 1ère personne avisée :
  Indiquez le nom, le prénom et l'adresse du témoin.
  En l'absence de témoin, indiquez la 1ère personne de l'entreprise qui a été avisée de l'accident.
- le tiers :
  Lorsque vous avez connaissance de l'implication d'un tiers, quelle que soit sa part de responsabilité, dans un accident du travail ou de trajet, cette mention doit impérativement être reportée dans cette partie.

N'hésitez pas à fournir toutes précisions complémentaires qui pourraient vous apparaître utiles.

Aux termes des articles L. 114-17-1, L. 471-1 et R.471-3 du Code de la sécurité sociale, sont punis d'une amende les employeurs qui ont négligé de procéder à la déclaration des accidents à la Caisse primaire dans les 48 heures ou de délivrer à la victime la feuille d'accidents.
En outre, la Caisse primaire peut demander le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident et prononcer une pénalité financière.

Quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration est passible de pénalités financières, d'amende et/ou d'emprisonnement (articles 313-1 à 313-3, 433-19, 441-1 et suivants du Code pénal, article L. 114-17-1 du Code de la sécurité sociale).

La Loi 78.17 du 6.1.78 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.

DAT-PRE NOTICE S6200i

L'employeur, qui manque à son obligation de déclaration d'un accident du travail, peut être condamné à rembourser à l'organisme de sécurité sociale la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident, suivant un arrêt du 3 juin 2021 de la Cour de cassation (n°20-13.213).

Attention aux « arnaques »

L'employeur remplit en son âme et conscience le document de déclaration d'accident. Cela signifie que quand il indique des réserves motivées, c'est qu'il entend contester la nature même de l'accident de travail (il en a parfaitement le droit). Mais ce n'est pas sans risque s'il décide de modifier la réalité matérielle des faits ou de mentir sciemment :

> I. Peuvent faire l'objet d'un avertissement ou d'une pénalité prononcés par le directeur de l'organisme local d'assurance maladie, de la caisse mentionnée à l'article L. 215-1 ou L. 215-3 ou de l'organisme local chargé de verser les prestations au titre des assurances obligatoires contre les accidents de travail et les maladies professionnelles des professions agricoles :
>
> …
>
> 9° Toute fausse déclaration portée sur la déclaration d'accident du travail ou tout non-respect par les employeurs des obligations relatives à ladite déclaration ou à la remise de la feuille d'accident à la victime ;
>
> …

Mais cela peut aller beaucoup plus loin.

Article L313-1 (et suivants) du code pénal : « L'escroquerie est le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge. »

L'escroquerie (ou tentative d'escroquerie) est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende.

Le simple fait pour l'employeur de travestir sa déclaration d'accident de travail peut donc le conduire à être poursuivi par le salarié devant les tribunaux pour ce délit. Et ce ne sera pas aux prud'hommes.

Stagiaire

Si l'accident concerne un élève ou étudiant effectuant un stage en entreprise, l'organisme d'accueil du stagiaire doit adresser sans délai à l'établissement d'enseignement la copie de la DAT.

Inscription sur le registre des accidents bénins (la tenue du registre des AT bénins par l'employeur doit répondre aux conditions suivantes) :

1. Présence permanente d'un médecin, ou d'un pharmacien, ou d'un infirmier diplômé d'État, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur-secouriste du travail délivré par l'Institut national de recherche et de sécurité ou les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
2. Existence d'un poste de secours d'urgence ;
3. Respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L. 2311-2 du Code du travail (concernant la constitution du comité social et économique).

- Seuls les accidents n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux peuvent faire l'objet d'une inscription sur le registre dans les quarante-huit heures, non compris les dimanches et jours fériés.
- Il est indiqué sur le registre le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident, la nature et le siège des lésions assortis du visa du donneur de soins ainsi que les autres éléments devant figurer sur la déclaration d'accident du travail.
- La victime signe le registre en face des indications portées par l'employeur.
- Le médecin du travail peut consulter le registre.
- L'employeur tient le registre à disposition des agents de contrôle des CPAM et des Carsat, des ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité dûment habilités auprès des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, et des agents de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que du conseil social et économique et de la victime.

- Lorsqu'un accident ayant fait l'objet d'une simple inscription sur un registre entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux, l'employeur est tenu d'adresser à la caisse primaire dont relève la victime la déclaration prévue à l'article L. 441-2 dans un délai déterminé.

Depuis le 1er janvier 2021, le registre ne doit plus être envoyé à la Carsat à la fin de chaque année.

Attestation de salaire

En cas d'arrêt de travail, l'employeur doit délivrer une attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières.

L'attestation de salaire est obligatoire pour tout arrêt de travail, quel qu'en soit le motif. C'est sur la base de cette attestation que la caisse d'assurance maladie examine le droit du salarié aux indemnités journalières et en réalise le calcul.

L'employeur doit préciser si le salaire est maintenu en totalité. Si c'est le cas, c'est l'employeur qui perçoit les indemnités journalières (il est *subrogé* dans les droits de la victime).

Lors de la reprise du travail par le salarié, l'employeur doit établir une nouvelle attestation de salaire sur laquelle la date de reprise effective du travail doit être indiquée.

Feuille d'accident à remettre au salarié

L'employeur doit également remettre une feuille d'accident au salarié victime de l'accident du travail.

Le salarié doit la présenter systématiquement au praticien à l'hôpital qui dispense les soins, à l'auxiliaire médical, au pharmacien pour bénéficier du tiers payant, c'est-à-dire du remboursement à 100 % des frais médicaux liés à l'accident du travail sans avance de frais et de la gratuité des soins, dans la limite des tarifs conventionnels.

En cas de non remboursement de tous les frais, l'employeur devra rembourser le reste à charge.

Quelles sont les indemnités journalières

Le jour de l'accident, vous êtes payé par votre employeur. Il n'y a pas de jour de carence.

Le SJR (salaire journalier de référence) est calculé en divisant le montant de votre salaire brut perçu le mois précédant le début de l'arrêt maladie par 30,42.

Si c'est votre premier mois de travail, le SJR se calcule en fonction de l'article R323-8 du code de la sécurité sociale (depuis le 1 octobre 2022) :

1 - Cas où vous n'avez pas travaillé lors de la dernière période : « Lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité pendant la période de référence, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière mentionnés à l'article R. 323-4 sont déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours des jours calendaires travaillés depuis la fin de période de référence par la période de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent. » : ce qui veut dire qu'on va prendre votre salaire journalier actuel en référence

2 - Cas où vous avez travaillé au cours de la dernière période : « Lorsque l'assuré a perçu des revenus d'activité à une ou plusieurs reprises au cours de la période de référence, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière mentionnés à l'article R. 323-4 sont déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours de la période de référence par la ou les périodes de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent » : ce qui veut dire qu'on va prendre votre ou vos anciens salaires en référence.

Le salaire net est maintenu pendant 180 jours au titre de la garantie prévoyance imposée par la convention collective.

Après ce sera la règle fixée par le législateur à savoir 3 ans à 80% de son salaire dans le cas très précis des longues maladies exclusivement.

Versement par la sécurité sociale

Du 1er au 28ème jour

Les indemnités journalières correspondent à 60 % de votre salaire journalier de référence.
Le salaire journalier net correspond à 1/30,42 de votre salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %.
Les indemnités journalières sont, au maximum, de 220,14 €.

A partir du 29ème jour

Les indemnités journalières correspondent à 80 % du salaire journalier de référence pour l'arrêt de travail à partir du 29ème jour.
Le salaire journalier net correspond à 1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %.
Les indemnités journalières sont plafonnées à 293,51 €.

Versement par la prévoyance prévue par la convention collective

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini par l'article 10.1, bénéficie du versement d'une indemnité journalière, dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100% du salaire net à payer. »

La durée d'indemnisation est limitée à 180 jours (article 4.3.2 de ma CC).

Le salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ?

Tout salarié doit passer une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- Arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle **d'au moins 30 jours**,
- Arrêt de travail pour cause d'accident du travail **d'au moins 30 jours**,
- Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit sa durée),
- Congé de maternité.

Jurisprudences

Refus du poste de reclassement après accident du travail

Selon l'article L. 4624-1 du Code du travail, l'**employeur a une obligation de reclassement** pour un salarié médicalement inapte, ou apte avec des restrictions à son poste de travail

La chambre sociale, en date du 6 février 2008, pourvoi n° 06-44.413 précise la portée de cet article du Code du travail :

> « Dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ».

Accident du travail et licenciement

Même si le salarié n'est plus en arrêt lié à l'accident du travail, car déclaré consolidé par la caisse d'assurance maladie et donc pris en charge au titre d'une maladie non professionnelle, il ne peut pas être licencié en dehors d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir son contrat. (Cour de cassation, le 17 février 2010, pourvoi 08-45120)

L'employeur doit chercher une possibilité de reclassement dans les autres sociétés du groupe

Un employeur manque à son **obligation de reclassement** pour un salarié inapte s'il ne cherche pas les possibilités de reclassement dans les autres sociétés du groupe. Cass. Soc. 25 mars 2009 n° 07-41.708. Dans un arrêt du 12 décembre 2012, n° 11-22129, la jurisprudence réaffirme comment l'employeur peut justifier de la bonne foi de ses recherches de reclassement.

Cas où le médecin du travail après avoir conclu à l'inaptitude donne secondairement un autre avis

Après avoir conclu à l'inaptitude d'un salarié à tout poste dans l'entreprise, si le médecin du travail rend secondairement un autre avis d'aptitude, moins restrictif, l'employeur doit de nouveau consulter l'ensemble des entreprises du groupe. Si l'employeur ne le fait pas, il manque à son obligation de reclassement. (Cass. Soc. 25 mars 2009 n° 07-41.451).

Délai d'un mois à compter du second examen du médecin du travail

Si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié pour inaptitude au bout d'un mois après le 2e certificat d'inaptitude, l'employeur doit reprendre le versement du salaire.

Ce délai de 1 mois ne peut pas être prolongé, même si le médecin du travail est amené à préciser son avis d'aptitude après le deuxième examen médical. (Cass. Soc. 25 mars 2009 n° 07-44.748).

L'inspecteur du travail ne reconnaît pas l'inaptitude qui a provoqué le licenciement

Lorsque l'**inspecteur du travail** saisi en application de l'article R 4721-5 du Code du travail ne reconnaît pas l'inaptitude, le licenciement n'est pas nul, mais devient privé de cause.

Lorsque l'inspecteur du travail annule l'avis d'inaptitude du médecin du travail et déclare le salarié apte à son poste, cette décision ne suspend pas à nouveau le contrat de travail du salarié. (Cassation n° 07-43.598)

L'employeur ne paie pas les salaires dus

Dans ce cas, comme le précise le Code du travail, le licenciement déjà prononcé ne se trouve pas privé de cause réelle et sérieuse, mais le salarié va pouvoir demander en plus du solde de la rémunération qui lui est dû, la **réparation du préjudice** qu'il a subi. (Arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2009 n° 07-45006), qui confirme la jurisprudence du 21 janvier 2009.

Délivrance d'un nouvel arrêt de travail par le médecin traitant durant la procédure de licenciement

La Cour de cassation dans un arrêt du 24 juin 2009 rappelle que la délivrance par le médecin traitant d'un nouvel arrêt de travail après que le médecin du travail a déclaré le salarié **inapte** n'a pas pour conséquence de suspendre de nouveau le contrat de travail.

Licenciement pour inaptitude à la suite d'un accident de trajet

Les dispositions du Code du travail qui protègent les **salariés victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle** ne s'appliquent pas pour un salarié victime d'un accident de trajet, c'est ce que rappelle une jurisprudence de la Cour de cassation du 16 septembre 2009.

Salarié en CDD, inapte, que l'employeur ne peut pas reclasser

Normalement un CDD, contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Si dans le cadre d'un CDD le salarié est déclaré inapte à son poste de travail et ne peut pas être reclassé, il ne peut pas prétendre à une rémunération jusqu'à la fin de son CDD, s'il ne travaille pas de façon effective.

Ce point mentionné dans l'arrêt du 31 octobre 2005 de la Cour de cassation a été rappelé récemment dans un arrêt de la Cour de cassation du 20 mai 2009.

Obligation de reclassement d'un salarié inapte

L'obligation de reclassement d'un salarié inapte débute après le 2e examen médical de reprise Ce point a été rappelé par l'arrêt n° 08-44.177 de la Cour de cassation.

Licenciement pour inaptitude et faute inexcusable de l'employeur

Un salarié licencié pour inaptitude en raison d'une maladie professionnelle qui est considérée comme imputable à une faute inexcusable de l'employeur a droit à une indemnité qui répare cette faute. (Cour de cassation du 17 mai 2006 numéro de pourvoi 04-47455)

Salarié licencié pour absences répétées alors que ses absences sont liées aux troubles allergiques liés à l'activité professionnelle.

Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, l'employeur n'ayant pas cherché à y remédier. (jurisprudence n° 09-42703 du 30 novembre 2010) Par conséquent quand l'employeur a connaissance que la pathologie qui a conduit à l'inaptitude est en lien avec le travail, il doit licencier dans le cadre d'une pathologie d'origine professionnelle et même si la Caisse de Sécurité sociale a refusé de reconnaître la pathologie au titre des maladies professionnelles.

Accident de travail et fin de CDD

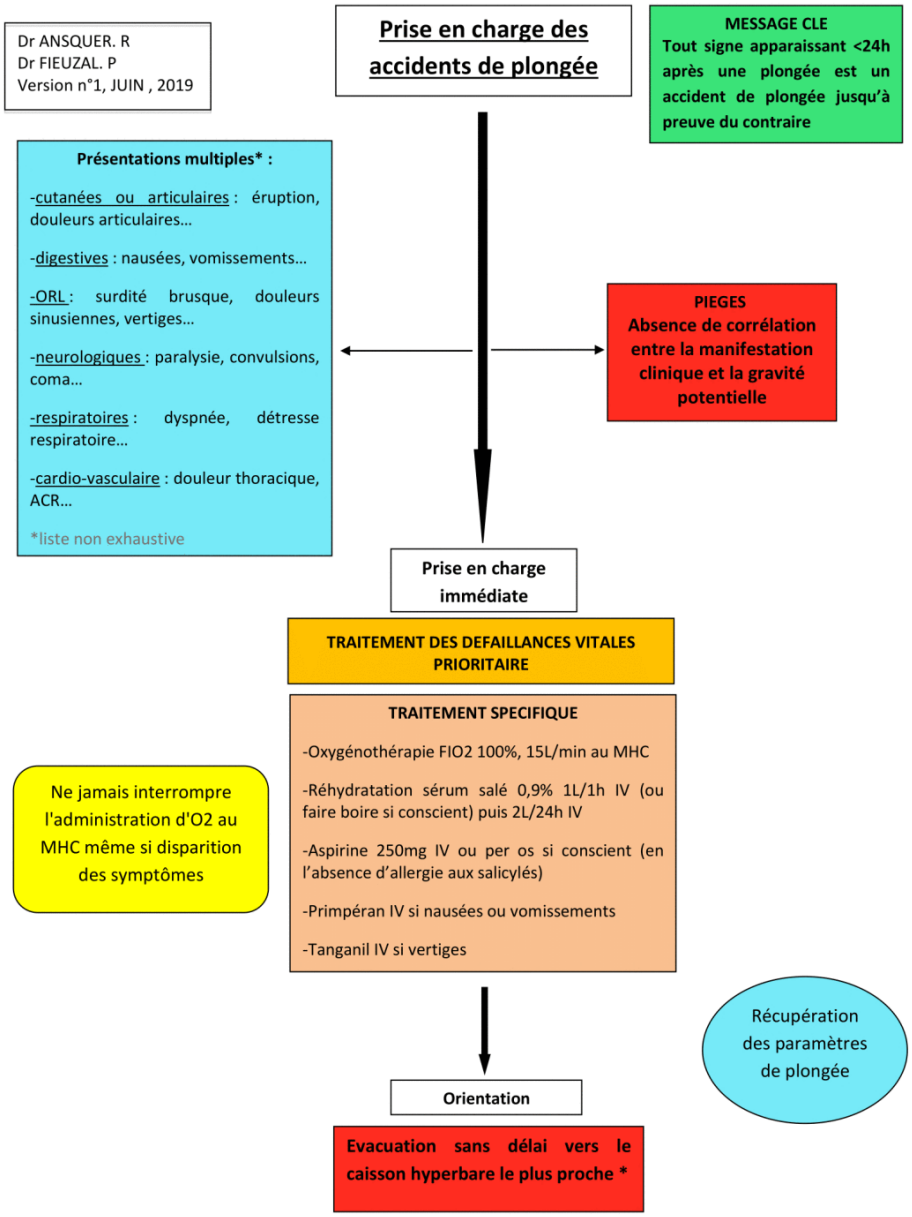
L'arrêt de travail d'origine professionnelle n'a pas pour effet automatique de prolonger le CDD. En effet, lorsque le terme du CDD intervient pendant l'arrêt de travail, le contrat prend fin à la date prévue.

Exception

Si le contrat prévoit une clause de renouvellement du CDD, l'employeur doit appliquer la clause. En revanche, s'il justifie d'un motif réel et sérieux non lié à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle, il peut mettre fin au contrat.

A défaut, l'employeur doit verser au salarié une indemnité (correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période de renouvellement prévue au contrat). (nota : cela va aussi au logement pour la période)

Si un accident du travail survient après la notification du non-renouvellement, l'employeur n'a pas à justifier son refus de renouveler le contrat. (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 12 février 2002, 00-41.22)



Fiche 5 — Arrêt maladie

Si vous êtes salarié en arrêt de travail pour maladie, vous avez droit à des indemnités journalières (IJ).

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de votre arrêt, vous devez justifier, au jour de l'interruption de travail, de l'une des conditions suivantes :

- Vous avez travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils : Janvier, février, mars, etc. (à la différence d'une durée d'un mois de date à date) ou des 90 jours précédant l'arrêt
- Vous avez cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période

Pour continuer à être indemnisé si votre arrêt se prolonge au-delà de 6 mois, vous devez remplir l'une des conditions suivantes :

- Vous devez justifier, à la date d'interruption de travail, d'une affiliation à un régime de sécurité sociale (CPAM, MSA) depuis 12 mois au moins **et** avoir travaillé au moins 600 heures les 12 mois civils : Janvier, février, mars, etc. (à la différence d'une durée d'un mois de date à date) ou les 365 jours précédant l'arrêt
- Vous devez avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période

Mode de calcul

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Les IJ ne peuvent pas dépasser 53.31 € bruts (2025).

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 243,24 € par mois en 2025).

Les IJ sont versées après un délai de carence (Période qui se déroule entre l'ouverture d'un droit et le versement des prestations liées à ce droit) de 3 jours.

Par exemple, en cas d'arrêt à partir du 1er juillet, les IJ sont versées à partir du 4 juillet.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail.

Attention : il n'y a pas de délai de carence en cas de reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures. De même, il n'y a pas de délai de carence en cas d'arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD) : Maladie grave et/ou chronique ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie. Exemples : diabète, cancer, mucoviscidose, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH).

Jours indemnisés

Les IJ sont dues pour chaque jour calendaire : Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés d'interruption de travail, y compris le samedi et le dimanche.

Périodicité du versement

Votre organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA) vous verse les IJ tous les 14 jours. Il vous adresse en même temps un relevé. Vous pouvez également le télécharger.

Durée maximale de versement

L'organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA) verse **au maximum 12 mois d'IJ par période de 3 ans consécutifs**.

Indemnités complémentaires versées par l'employeur

Conditions

Pour percevoir les indemnités complémentaires, vous devez remplir **toutes** les conditions suivantes :

- Avoir 1 an au moins d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de votre 1er jour d'absence)
- Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures
- Bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède
- Ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire

Délai de carence

Un délai de carence : Période qui se déroule entre l'ouverture d'un droit et le versement des prestations liées à ce droit de **7 jours** est prévu pour chaque arrêt de travail.

Ainsi le versement des indemnités complémentaires commence au 8e jour de l'arrêt maladie sauf dispositions conventionnelles : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. ou accord collectif plus favorables.

Si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le versement des IJ débute à partir du 1er jour d'absence.

Durée de versement

La durée de versement des indemnités versées par l'employeur varie en fonction de votre ancienneté, de la manière suivante :

Si vous avez déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

Montant

Pendant les **30 à 90 premiers jours d'arrêt** selon votre ancienneté, vous pouvez toucher des indemnités, qui en complément des IJ, permettent de percevoir 90 % de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

Pendant les **30 à 90 jours d'arrêt suivants**, le pourcentage est abaissé aux 2/3 (soit 66,66 %) de votre rémunération.

Pour calculer le montant versé par l'employeur, il faut déduire les IJ versées par votre organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA,...) et, si c'est le cas, les prestations résultant des versements de l'employeur dans le cadre d'un régime complémentaire de prévoyance.

Votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables (comme par exemple le maintien intégral de votre salaire).

Si les IJ versées par votre organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA,...) sont réduites (par exemple, en raison d'une hospitalisation ou d'une sanction de la CPAM pour non-respect de son règlement), le montant versé par l'employeur reste calculé en tenant compte du montant intégral des IJ.

Attention : en contrepartie de l'obligation de verser les indemnités, l'employeur peut recourir à une contre-visite médicale.

Arrêt maladie et congés payés annuels

La maladie d'un salarié peut avoir des conséquences sur ses congés, qui varient selon l'origine de l'arrêt de travail (maladie professionnelle ou non, accident du travail).

Arrêt établi avant les congés

Le salarié malade avant le départ en congés a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail.

Les congés payés acquis non pris ne sont donc pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà.

Arrêt établi pendant les congés

Lorsque le salarié est en arrêt maladie pendant ses congés payés, l'employeur doit reporter les jours de congés restants si la convention collective le prévoit.

En l'absence de dispositions le juge européen considère que le report des congés payés s'impose. Cette position n'a pas été confirmée par le juge français.

Si l'employeur n'accorde pas de report au salarié arrêté durant ses congés, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'obtention de ce report.

Une autre solution existe : Si un tel report n'est pas accordé, si le salarié a déposé son arrêt de travail auprès de son employeur et de la sécurité sociale, il bénéficie en plus de sa rémunération habituelle, du paiement des IJSS versées par la sécurité sociale, même s'il est en **subrogation** (*La subrogation de salaire en cas d'arrêt de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie de votre salarié et de maintien de son salaire par l'entreprise, la subrogation de salaire vous permet de percevoir directement les indemnités journalières qui lui sont dues par l'Assurance Maladie*).

L'employeur qui ne transmettrait pas à la sécurité sociale les formulaires au prétexte que le salarié était en vacances, tout comme l'employeur qui conserverait les IJSS tout en décomptant les jours de congés commettrait une faute qu'il devra intégralement réparer.

Que dit la convention collective sur l'arrêt maladie

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les personnels mensualisés bénéficieront des dispositions des articles 4.3.1 et 4.3.2, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;

- d'être pris en charge à ce titre par le régime général de la sécurité sociale ou un autre régime.

4.3.1. Absences pour maladie

Les absences pour maladie dûment justifiées n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté bénéficie à compter du 4e jour d'arrêt du maintien de son salaire net (avantages en nature, nourriture exclus), sous réserve qu'il ait effectué en temps utile les formalités auprès de la caisse de sécurité sociale et que l'employeur soit subrogé dans ses droits auprès de celle-ci.

Ce maintien ne saurait se prolonger au-delà du 90e jour d'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1er jour de l'arrêt maladie et se terminant à la fin du mois précédent la période de paye, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident de travail ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser 87 jours. Lorsque l'arrêt de travail a été prolongé, c'est le premier jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour le calcul.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application de dispositions législatives plus favorables.

Le temps d'arrêt de travail indemnisé dans les conditions fixées ci-dessus est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

Il est interdit de procéder au licenciement d'un salarié en raison de son état de santé. Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur.

Fiche 6 — Le droit de retrait

L'*article L4131-1 du Code du travail* définit le droit de retrait comme la possibilité pour tout salarié d'arrêter son travail et de quitter son lieu de travail, lorsqu'il peut raisonnablement penser qu'il est face à un danger grave et sur le point de se réaliser ou qu'il constate un dysfonctionnement des systèmes de protection. Ce droit de quitter son poste ne pourra pas être sanctionné par l'employeur, sauf si le danger est inexistant.

Le droit de retrait est lié au **droit d'alerte**, car le salarié **doit immédiatement prévenir son employeur** s'il se trouve dans l'une des deux situations précédentes (*article L4131-1 du Code du travail*).

Dans quelles conditions le droit de retrait peut-il être utilisé ?

Danger réel et motif raisonnable

Le droit de retrait ne peut être exercé que si le travailleur a un **motif raisonnable**, qui existe :

- Si le travailleur, dans le cadre de son travail, a des raisons de penser qu'il se trouve **face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**.
- Si le travailleur constate que **les systèmes de protection sur son lieu de travail sont défectueux**.

Ce danger est apprécié au cas par cas et **doit être réel**. En effet, **l'expérience et les compétences du salarié sont prises en compte pour apprécier le danger**.

Par exemple, la *Cour de cassation* admet le droit de retrait si le **matériel est défectueux**, si les **durées légales de travail ne sont pas respectées** (*Cass. Soc., 2 mars 2010, P. n° 08-45.086*) ou encore, que l'agresseur d'un agent de transports publics est toujours en liberté (*Cass. Soc., 1er mars 1995, P. n° 91-43.406*).

Mise en danger d'autrui

L'*article L4132-1 du Code du travail* précise que l'exercice du droit de retrait **ne doit pas mettre en danger autrui**. Cela signifie que le salarié doit veiller à ne pas exposer une autre personne à un danger grave et imminent supplémentaire en stoppant son activité en vertu du droit de retrait.

Risque d'être considéré comme illégal le fait d'avoir abandonné ses clients en mer au motif que la météo s'était aggravée, ou pour tout autre motif. À partir du moment où des clients ont embarqué, alors ils doivent être récupérés à bord, puis débarqués, sains et saufs.

Quelles sont les formalités en cas de retrait ?

Le droit de retrait n'est pas entouré de formalités particulières.

En effet, si le travailleur **doit prévenir son employeur de l'existence d'un danger**, il n'a **pas besoin de l'autorisation de son employeur** pour exercer son droit de retrait. Il doit simplement le prévenir, notamment si le danger est susceptible d'affecter les autres employés.

Il a été admis que l'utilisation du droit de retrait puisse être implicite (*Cass. Soc., 2 mars 2010, P. n° 08-45.086*). Il en est ainsi lorsqu'un salarié **refuse d'effectuer une tâche qui l'obligerait à travailler plus que la durée légale autorisée et pourrait mettre sa santé ou sa vie en danger**

Exemple : un chauffeur qui risque de s'endormir au volant.

Obligations et droits de l'employé

Obligation de prévenir son employeur

Le travailleur qui constate une situation de danger pour lui-même et pour les autres employés **doit immédiatement prévenir son employeur** ou le représentant du personnel au comité social et économique, **par tout moyen** (*article L4131-1 et L4131-2 du Code du travail*).

Droits du salarié en cas de retrait

Lorsqu'un salarié a fait usage de son droit de retrait, l'employeur **ne peut pas l'obliger à reprendre le travail si le danger n'est pas écarté** (*article L4131-1 du Code du travail*).

Par ailleurs, le salarié **ne peut pas être sanctionné si son retrait est justifié** (*article L4131-1 du Code du travail*).

Le droit de retrait est une faculté du salarié

Il faut noter que si le salarié a l'obligation de prévenir son employeur du danger grave et imminent, **rien ne l'oblige à exercer son droit de retrait**. Ce droit peut être utilisé, mais **l'employeur ne peut pas contraindre le salarié à l'utiliser**.

Obligations de l'employeur

Mesures à prendre en cas de danger

Si le salarié fait usage de son droit de retrait, c'est qu'il existe une situation de danger. C'est pourquoi **il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le danger**. Il doit aussi veiller à ce que ses salariés puissent quitter les lieux et arrêter leur activité en toute sécurité (*article L4132-5 du Code du travail*).

Une **enquête** sera menée par l'employeur ou son représentant, en collaboration avec un membre du CHSCT. Elle aura pour but de **fixer les mesures à adopter pour mettre fin au danger**.

Obligation d'information et de formation

Tout employeur a une **obligation d'information et de formation** de ses salariés sur les risques pour la santé et la sécurité du travail au sein de son entreprise, ainsi que des mesures prises pour éviter la réalisation de ses risques (*article L4141-1 du Code du travail*). Cela vise à aider ses travailleurs à **mieux appréhender les dangers** dans le cadre de leur travail.

Conséquences du retrait d'un salarié

Si le retrait est justifié

Si l'existence d'un danger grave et imminent est avérée, alors **l'employeur ne pourra pas sanctionner l'employé ni effectuer de retenue sur son salaire** pour avoir exercé son droit de retrait (*article L4131-3 du Code du travail*).

Si le retrait n'est pas justifié

Lorsqu'un travailleur fait un **usage abusif de son droit de retrait**, c'est-à-dire qu'il ne justifie pas d'un danger grave et imminent (conditions de travail qui ne menacent pas la vie ou la santé, situation dangereuse terminée au moment de l'exercice du droit de retrait…), plusieurs sanctions sont envisageables :

- L'employeur peut **retenir sur le salaire du travailleur les heures durant lesquelles il a suspendu son travail**, et ce même si le travailleur est resté à disposition de son employeur
- Le travailleur peut être **mis à pied**, recevoir un **avertissement** ou dans les cas les plus graves, être **licencié**.

Une règle à suivre avec prudence :

Il vaut mieux exercer son droit de retrait plutôt que de risquer un accident de plongée. Une fatigue accumulée se termine quelques fois tragiquement. Et si le motif du droit de retrait est le risque d'accident de plongée, cela n'interdit pas le pilotage et la sécurité surface.

Par contre si l'employeur impose une immersion malgré cet état de fatigue exprimé, alors le droit de retrait doit s'exercer.

De la même façon, un employeur qui constate un grand état de fatigue chez un salarié ne doit pas lui ordonner de plonger.

Si cette fatigue vient du volume de travail de la structure, il doit en tirer des enseignements.

Si cet état de fatigue vient de l'hygiène de vie du salarié, alors il faut faire comprendre au salarié que pour poursuivre la relation contractuelle, il est indispensable que le salarié soit reposé lors de sa prise de poste et que de nouvelles dérives seraient passibles de sanctions.

La faute inexcusable

Si l'employeur force un salarié à reprendre le travail en le menaçant de sanctions et qu'un accident survient, en plus d'un risque pénal de mise en danger involontaire de la vie d'autrui, l'accident de travail risque d'être qualifié en faute inexcusable de l'employeur.

La faute inexcusable est une faute contractuelle. La Cour de cassation la rattache au contrat. La faute est donc inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger. Cela peut donc résulter de l'absence de toutes prévisions raisonnables d'un risque. La faute peut aussi résulter d'une faute d'imprudence ou de négligence voir de la tolérance de pratique dangereuse. C'est aussi un indice pour le juge. Le fait de tolérer des pratiques sans les sanctionner fait que l'employeur est négligent.

Ou encore, l'employeur n'a pas pris les moyens suffisants pour préserver le salarié du danger.

Ne pas oublier que les centres de plongée appartiennent pour la très grande majorité à des moniteurs de plongée qui sont parfaitement informés des risques encourus.

La preuve concernant la faute inexcusable…

La preuve incombe au salarié en principe. Il doit donner la preuve que l'employeur avait conscience du danger et qu'il n'a pas mis les moyens nécessaires en œuvre pour l'éviter. Cependant, il existe deux exceptions :

- L'intérim et le CDD : Ils doivent avoir une formation renforcée à la sécurité. Quand il n'a pas eu la formation et qu'il a eu un accident du travail, la faute inexcusable est présumée.
- Lorsque le danger a été signalé : on a signalé un danger et le danger s'est par la suite réalisé. La faute inexcusable est donc de droit dans ce cas.

Les chefs de préjudices liés à la faute inexcusable

Il existe plusieurs chefs de préjudices en cas de faute inexcusable :

- L'enfant à naître peut avoir droit à indemnisation de son préjudice moral
- Le préjudice d'établissement (lié au fait de ne pas avoir une vie familiale normale)
- Le préjudice d'agrément
- Le préjudice esthétique

Certains préjudices ne sont pas indemnisables, tels que les frais médicaux, les frais de transport, la perte de gains… Cela semble normal puisque ces préjudices sont déjà pris en charges d'une façon différente.

La procédure de paiement de la faute inexcusable

La Caisse fait l'avance des frais. Elle paie les condamnations au salarié pour éviter les problèmes de solvabilité. Ensuite, la Caisse se retourne contre l'employeur ou sa caisse d'assurance. Il s'agit là d'une action récursoire. Elle demande le remboursement des préjudices. Il faut savoir que la majoration de rente due à la faute inexcusable est servie toute la vie. C'est pourquoi la Caisse va faire un calcul par capitalisation. L'employeur devra rembourser la Caisse en une fois.

Attention ! La Caisse peut rechercher sur le patrimoine personnel du dirigeant pour le remboursement des sommes.

Il est possible pour l'employeur de s'assurer face à cette faute inexcusable. De ce cas, l'assureur pourra intervenir au cours du litige. Mais ce n'est pas parce que l'employeur est assuré qu'il peut baisser de vigilance quant à son obligation de sécurité.

Le dialogue est indispensable pour une reprise du travail dans de bonnes conditions après un droit de retrait.

Cas particulier de la station de gonflage

Attention, ce qui est parfaitement admis dans un garage pour un particulier peut être considéré comme non aux normes, voir dangereux, dès lors qu'il s'agisse d'une station professionnelle utilisée par des salariés. Et qui dit danger, dit « droit de retrait » quand le salarié ne le sent pas … ou plus.

La station suivante, est très bien pour des plongeurs particuliers. Par contre pour un usage professionnel, si elle est sans bouton coup de poing, sans rampe extérieure, c'est tout …. sauf une bonne idée.

<u>De toute façon, toute la procédure de gonflage aura été étudiée et détaillée dans le DUERP.</u>

Dans certains cas, afin de vous couvrir des agissements d'une entreprise ou d'un salarié, il peut être nécessaire de déposer une plainte.

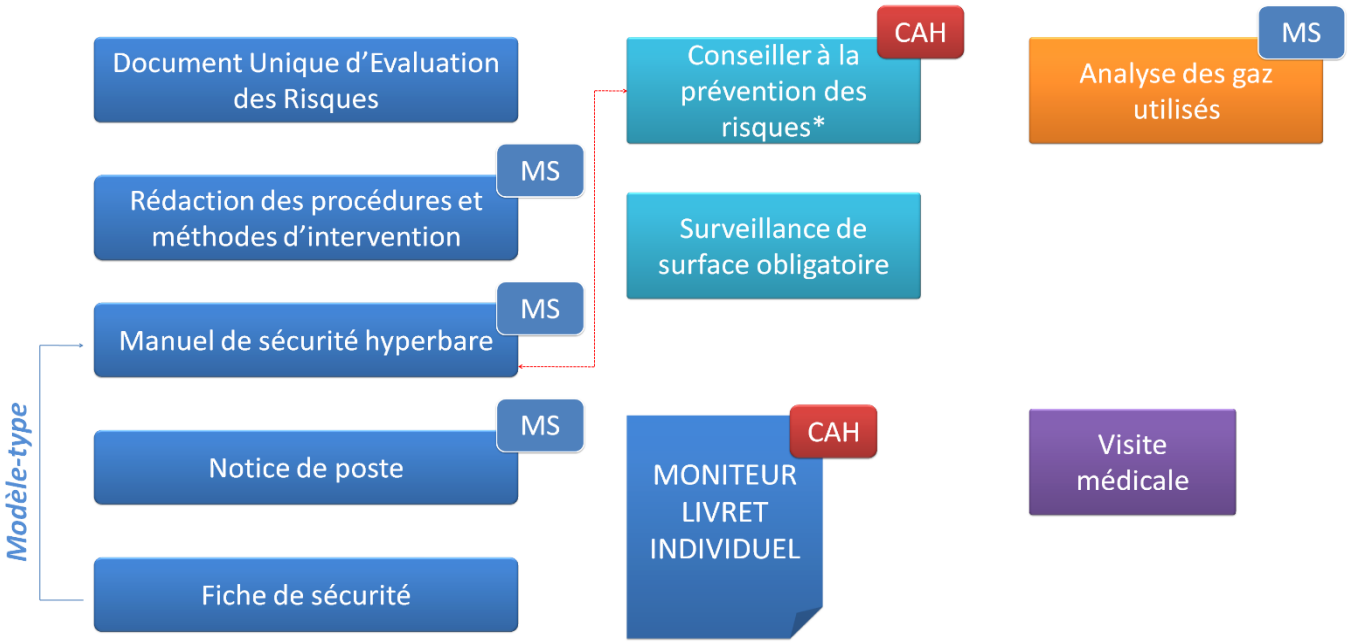
Le dépôt de plainte permet à une personne d'informer la justice qu'une infraction : Fait interdit par la loi et puni d'une sanction pénale a été commise et dont elle se dit victime. La poursuite de la plainte peut entraîner la sanction pénale de l'auteur. La victime peut se constituer partie civile : Personne qui demande au juge chargé de la répression d'une infraction la réparation du préjudice que cette infraction lui a causée si elle souhaite obtenir réparation de son préjudice (dommages-intérêts : Somme d'argent destinée à réparer le préjudice subi). Si la victime ne connaît pas l'auteur, elle doit porter plainte contre X. Le dépôt de plainte peut se faire auprès de la police, la gendarmerie ou du procureur de la République : Magistrat à la tête du parquet (ou ministère public). Il est destinataire des plaintes et signalements. Il dirige les enquêtes, décide des poursuites et veille à l'application de la loi.

A savoir : les officiers et agents de police judiciaire sont obligés de recevoir les plaintes, même si les faits ne relèvent pas de leur zone géographique de compétence.

Pour que la justice puisse condamner l'auteur des faits à indemniser la victime, il faut qu'en plus de la plainte la victime se constitue partie civile. Elle peut le faire tout au long de la procédure.

Fiche 7 — Le travailleur hyperbare

DÉCRET 2011 SUR LES TRAVAILLEURS HYPERBARES
MONITEURS DE PLONGÉE SALARIÉS



Légende

MS	En attente de parution d'un arrêté du ministre en charge des Sports	CAH	Certificat d'aptitude à l'hyperbarie, réputé acquis pour les moniteurs brevetés d'Etat.

* Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut occuper lui-même la fonction de conseiller à la prévention des risques.

Définition du milieu hyperbare

Lorsque la pression est supérieure à 0,1bar
(1 mètre d'eau)
Décret 90-277 du 28 mars 1990

Sont exclus les personnels des salles blanches

Sont inclus tous les personnels travaillant en milieu immergé quelle que soit la pression

Article R4534-136 du Code du travail impose le gilet de sauvetage dès qu'il y a un risque de noyade interdisant toute immersion sans appliquer le décret 90-277 même dans 1m d'eau et en apnée

Depuis le 7 décembre 2020, des précisions ont été apportées.

Section 5 : Dispositions spécifiques aux établissements d'activités physiques ou sportives qui organisent la pratique ou dispensent l'enseignement de la plongée subaquatique (Articles R322-39 à R322-43)

Article R322-41 Modifié par Décret n° 2020-1531 du 7 décembre 2020 — art. 2

Dans les établissements de la présente section, le titulaire d'un diplôme mentionné à l'article L. 212-1 du code du sport relatif à l'encadrement de la plongée subaquatique est réputé être titulaire, au titre de la mention B, a) Activités physiques ou sportives, du certificat d'aptitude à l'hyperbarie et du certificat de conseiller à la prévention hyperbare mentionné aux I et II de l'article R. 4461-27 du Code du travail.

Pour l'application des dispositions du 2° du I de l'article R. 4461-28 du Code du travail, l'arrêté mentionné à l'article R. 212-2 fixe :

1° pour le certificat d'aptitude à l'hyperbarie, les profondeurs auxquelles ce diplôme permet d'accéder ;

2° pour le certificat de conseiller à la prévention hyperbare, les profondeurs pour lesquelles ce diplôme permet de proposer des mesures de prévention.

BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS sont bien des travailleurs hyperbares s'ils travaillent à une profondeur supérieure à 1 m.

Les centres n'ont plus aucune excuse pour ne pas respecter les obligations qui découlent de ce statut, sachant qu'elles n'en avaient pas avant, à moins de faire valoir une forte mauvaise foi (texte de 2011).

Quel est le champ d'application de la réglementation relative à la prévention des risques hyperbares ?

La nature des différentes activités hyperbares (mentions) est définie par l'article R. 4461-28 (CT)

• Mention A : Les travaux hyperbares comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes.

• Mention B : autres activités subaquatiques telles les activités sportives, scientifiques (ex. : océanographes, biologistes, archéologues), les activités techniques (expertise, certaines interventions dans les ports), les activités du spectacle et des médias (ex. : photographes, cameramen, cadreurs, éclairagistes, acteurs), les activités de sécurité et de sûreté (ex. : secouristes, sécurité civile, sapeurs-pompiers) et les activités aquacoles (ex. : aquaculteurs, marins-pêcheurs, corailleurs, ostréiculteurs).

• Mention C : Activités dans le domaine de la santé (médecins, infirmiers et techniciens des installations hyperbares médicales).

• Mention D : autres activités d'hyperbariste.

Le niveau d'accès (classe) se décline comme suit (Art. R. 4461-30 du Code du travail)

Classe 0 : pression relative maximale ≤ 1 200 hectopascals soit ≤ 12 mètres
Classe I : pression relative maximale ≤ 3 000 hectopascals soit ≤ 30 mètres
Classe II : pression relative maximale ≤ 5 000 hectopascals soit ≤ 50 mètres
Classe III : pression relative maximale » 5 000 hectopascals soit » 50 mètres

La réglementation hyperbare est-elle applicable aux travailleurs indépendants exerçants légalement comme moniteur ou monitrice de plongée ?

Non, car il faudrait être sur un chantier de bâtiment et de travaux civils (notion de travaux sous-marins)

Les activités liées à l'encadrement et à l'enseignement de la plongée sous-marine sont classées en intervention et non en travaux.

Faire filmer ses clients ou faire prendre des photos par une personne salariée ou non qui n'a pas les mentions (B) et classes (de 0 à III) requises est une très mauvaise idée. Il en va de même pour les activités de sécurité à bord.

Article R4461-27 Modifié par Décret n° 2020-1531 du 7 décembre 2020 — art. 1
I. — Seuls peuvent intervenir en milieu hyperbare les travailleurs titulaires d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie délivré à l'issue d'une formation dispensée dans les conditions prévues par la présente section.

Peut-être, car une décision de la cour de cassation du 12 octobre 1999 n° 96-20.361 faisait appliquer aux travailleurs indépendants les règles de sécurité de l'ancien décret hyperbare.

Donc méfiance sur ce sujet, sachant que cet arrêt était pour des travaux sous-marins et portait sur de la concurrence déloyale.

Mais au final OUI, car ce texte de 2011 fait aussi référence à la notion de « travailleur » et non de « salarié ».

« Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion ».

Une cour d'Appel peut vous donner raison si vous vous défendez en disant que le code du travail ne s'applique que pour les seuls salariés. Par contre le décret hyperbare est plus « ouvert ».

Par contre, lors d'un simple contrôle, il sera facile « d'enfumer » les autorités de contrôle via ce simple argument : décret hyperbare = code du travail, donc inapplicable pour des travailleurs indépendants.

….. **Sauf si ces mêmes autorités ont lu ce mémento.**

Composition d'une équipe d'intervention en milieu hyperbare

Article R4461-37	Création Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 — art. 1

Les interventions et travaux en milieu hyperbare ne peuvent être effectués par une personne seule sans surveillance.

Elle est constituée d'au moins **2 personnes**

Un opérateur titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie,

Un surveillant qui veille à la sécurité des travailleurs, capable de donner les premiers secours en cas d'urgence.

Par contre, ce surveillant, s'il n'a pas de qualification hyperbare, ne pourra pas porter secours sous l'eau à un plongeur en difficulté. Cette précision devra être apportée **IMPÉRATIVEMENT** dans le manuel de sécurité hyperbare.

Autant rien n'interdit à ce qu'un plongeur salarié niveau 2 titulaire d'un PSE1 d'occuper un tel poste, ***autant mettre un stagiaire pédagogique sera interdit*** puisqu'il s'agit d'un emploi occupé normalement par un salarié, puisqu'imposé par le Code du travail. Par contre, si vous voulez pouvoir répondre à toutes les questions tatillonnes de l'administration, vous veillerez à ce que ce surveillant soit aussi un SST, sauveteur secouriste du travail.

En cas d'accident survenu sous l'eau, le défaut de ne pas avoir laissé un opérateur en surface capable de s'immerger rapidement n'entraînera aucune poursuite pénale pour ce motif contre l'entreprise et son dirigeant puisqu'il ne s'agit pas d'une obligation légale. Par contre, comment les tribunaux estimeront-ils les conditions nécessaires à assurer en permanence la sécurité des salariés ont bien été respectées ? Impossible de le savoir sachant qu'il n'existe pas de cas de jurisprudence.

Le plus simple, mais pas le moins coûteux, serait que le surveillant ait le même niveau d'intervention hyperbare que la profondeur prévue pour l'intervention du ou des moniteurs sur la feuille de sécurité. (BP/DE E3 jusqu'à 40 m, DE E4 ou DES au-delàs)

L'employeur établit une fiche de sécurité pour chaque intervention

Un modèle de cette fiche est intégré au manuel de sécurité hyperbare.

Sur cette fiche doivent être consignés :

- La date et le lieu des travaux hyperbares,
- L'identité des travailleurs concernés, leur fonction,
- Les durées d'exposition, les pressions relatives,
- Les mélanges utilisés

Rien n'interdit aux entreprises de mettre toutes ces informations dans la fiche de sécurité imposée par le code du sport.

Article R4461-39	Créé par Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 — art. 1

L'employeur s'assure que les méthodes et conditions d'intervention et d'exécution des travaux sont consignées sur le livret individuel hyperbare de chaque travailleur, mentionné au IV de l'article R. 4461-28.

Semble se rajouter à cela une autre obligation : celle de tenir un livret individuel hyperbare, qui sera donc une extraction de la fiche de sécurité. Aucun texte ne définit le contenu. Par contre dans le cadre de la pénibilité, un tel suivi individuel est obligatoire afin de pouvoir faire les déclarations légales. L'ANMP met gracieusement à la disposition de ses adhérents une fiche afin d'établir un tel suivi : le carnet professionnel du moniteur de plongée.

Principes de base (selon l'ANMP) :

– On ne comptabilise que les immersions supérieures à 12 m (limite fixée pour la prise en compte du facteur pénibilité [PM] par le ministère du Travail),

– Si entre 2 plongées, l'intervalle de surface est inférieur à 15 min alors on additionne les 2 temps de plongée (DTI),

– Une fiche de validation existe qui permet de certifier des séries d'immersion.

N°	Date	Zone Géographique d'activité	PLONGÉE						Observations, Equipements particuliers
			Objet	D.T.I.	P.M	T° eau	Gaz	Procédure de remontée (ordi ou table)	
Report D.T.I cumulée précédente :									
Durée d'immersion cumulée :									

Page n°___

Exemple de carnet professionnel : celui de l'ANMP

Remarques complémentaires :

La pénibilité, pour être prise en compte, c'est 60 immersions à 1200 hPa au minimum par an (le texte n'indique ni pression absolue ou ni pression relative). Il faut donc se reporter à la définition du travailleur hyperbare :

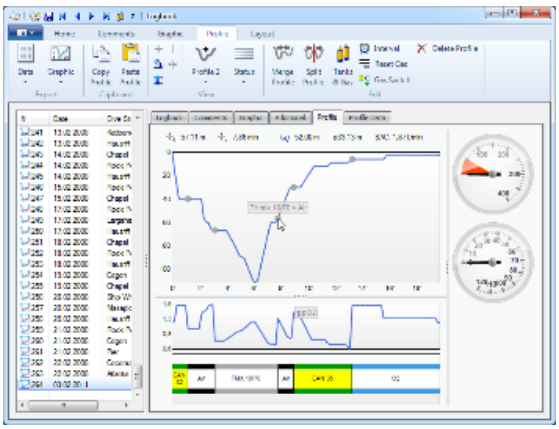
> *Un milieu est dit « hyperbare » si sa pression est supérieure à celle de l'atmosphère au niveau de la mer. Des dispositions protectrices sont imposées aux travailleurs soumis à une pression relative supérieure à 100 hectopascals (soit approximativement 1 mètre de profondeur pour les plongées).*

Une immersion à 1200 hPa signifie bien donc un accroissement de pression relative (pour les plongeurs) de l'ordre de 2 m (L'ANMP a peut-être été trop restrictive dans son mode d'emploi avec ses 12 m).

Pour les plongeurs « sous-glace » ou « tropicaux », une autre limite est fixée à 900 h par an minimum : l'exposition à partir de 5 ° Celsius et moins (froids) et 30 ° Celsius et plus (chaud). Mais la température extérieure ne compte pas. Donc seul le temps de l'immersion sera pris en compte (75 h minimum par mois **sous l'eau**). Donc peu de possibilités d'avoir un deuxième facteur pris en compte.

Rien n'interdit de noter aussi les séries de baptêmes, surtout si on parle de pression absolue et pas de pression relative.

L'idéal en cas de contrôle poussé, c'est de pouvoir avoir une trace électronique de la plongée inscrite, mais cela nécessite de tenir toujours son propre carnet de plongée et d'avoir une interface PC.



DUERP et décompression :

Il vaut mieux qu'un chapitre existe dans ce document. Son contenu dépendra où le chef de centre décidera de mettre le curseur vis-à-vis de la sécurité.

Chapitre II

durées d'intervention

Art. 5. – La durée quotidienne d'immersion est limitée à six heures réparties au cours d'une ou plusieurs interventions. Le temps de décompression est comptabilisé dans l'évaluation de cette durée.

Lorsque la pression relative est supérieure à 1 200 hectopascals, le nombre d'interventions est limité à quatre.

Art. 6. – Sauf lorsqu'une protection appropriée est mise en œuvre, la durée quotidienne d'immersion est réduite à trois heures lorsque l'un des facteurs suivants est constaté :

– les valeurs limites d'ampleur de houle et de vitesse de courant fixées par l'employeur dans le manuel de sécurité hyperbare sont atteintes ou dépassées ;
– la température de l'eau est inférieure à 12 °C ou supérieure à 30 °C ;
– les conditions d'intervention engendrent une gêne ou une fatigue anormale pour l'opérateur ;
– le chef d'opération hyperbare, défini à l'article 14, le juge nécessaire. Il consigne cette restriction dans la feuille de sécurité.

En outre, la durée quotidienne ne peut excéder quatre-vingt-dix minutes lorsque des outils pneumatiques ou hydrauliques à percussion d'une masse supérieure à 15 kilogrammes sont utilisés.

Art. 7. – Les durées d'immersion définies aux articles 5 et 6 ne sont pas applicables aux cas d'interventions de secours visant à préserver la vie humaine.

L'arrêté du 14 mai 2019 précise qu'il ne peut y avoir plus de 4 interventions par jour dès que l'immersion dépasse 2 m et jamais plus de 6 h sous l'eau. A priori, les structures de plongée, non-tek, ne sont pas concernées par cette limite.

Sauf bien entendu si le chef d'opération hyperbare décide de limiter à 3 h d'immersion par jour. (Houle, courant, etc.)

Attention au risque de ne pas avoir consigné des règles dans le manuel de sécurité hyperbare.

Art. 17. – I. – L'employeur s'assure qu'un caisson de recompression de sauvegarde équipé d'au moins deux postes ventilatoires et d'un sas à personne, est disponible en cas d'accident, et que les travailleurs présents pour le mettre en œuvre sont formés et régulièrement entraînés.

Lorsque la durée totale des paliers de décompression :

– est inférieure à 15 minutes, le délai d'accès à ce caisson n'excède pas deux heures ;
– est supérieure à 15 minutes, le délai d'accès à ce caisson n'excède pas une heure ou l'employeur rend disponible sur le site un caisson de recompression de sauvegarde.

Lorsque les interventions ne nécessitent pas de palier de décompression, le délai d'accès au caisson peut être supérieur à deux heures.

II. – En cas d'accident ou de suspicion de début d'accident lié à l'hyperbarie, le surveillant déclenche la procédure de secours prévue à l'article 13.

Lorsque le caisson de recompression de sauvegarde est situé sur le site d'intervention, après avis médical et selon ses compétences, le surveillant procède ou fait procéder par le personnel formé à une recompression de sauvegarde en appliquant les tables de recompression d'urgence figurant en annexe de l'arrêté du 14 mai 2019 relatif aux travaux hyperbares effectués en milieu subaquatique (mention A). Il informe le médecin du travail et le conseiller à la prévention hyperbare de l'entreprise.

Attention au délai pour se rendre dans un caisson de recompression.

Dès lors que des paliers sont obligatoires, ce sera 2 h au maximum.

Si dans le DUERP il est indiqué que ce sont les tables MT92, ou MN90, ou US NAVY qui s'appliquent, vous devrez les utiliser. S'il est indiqué que vous devez suivre les préconisations du fabriquant de l'ordinateur que vous utilisez, alors vous devrez les respecter.

Ce qui donne par exemple pour un Scubapro Galileo Luna :

- Pas plus de 6 jours de plongée dans la semaine,
- Pas de plongée à plus de 40m,
- Eviter les plongées yoyo,
- En cas de changement d'ordinateur ou de reset de l'ordinateur, si une période de saturation est en cours, vous devrez attendre 48h avant de vous réimmerger,
- Etc.

Pour un Aqualung I750TC :

- Effectuez toujours votre plongée la plus profonde en premier,
- Effectuez toujours la partie la plus profonde de la plongée en premier,
- Respectez un intervalle de surface suffisant entre chaque journée de plongée (12h ou attendez que votre ordinateur n'affiche plus de concentration résiduelle),
- Etc.

Le DUERP évitera de renvoyer vers le manuel utilisateur pour toutes les procédures à respecter et devra au minimum mettre les informations les plus importantes ou les plus pertinentes.

Par exemple pour l'Aqualung, aucun départ plage n'est possible si vous travaillez puisque la profondeur ne sera pas en premier. Par contre avec un capelé qui vous amène sur une immersion, sauf bien évidemment si le manuel vous déconseille tout effort avant immersion.

Mais pour cet ordinateur précis, même si vous respectez toutes les recommandations du manuel, **il sera interdit de l'utiliser au travail** puisque le manuel précise : « Il ne doit pas être utilisé par les plongeurs militaires ou commerciaux ».

Par contre si dans le DUERP l'employeur précise, en toute connaissance de cause, que le I750TC sera utilisé comme moyen de décompression, il engage sa responsabilité civile et pénale en cas d'accident. Et pour le salarié, seul un droit de retrait sera sa seule possibilité s'il veut respecter strictement les préconisations du fabriquant.

Dans cette histoire, le seul mot d'ordre est : Je dois pouvoir faire 43 ans (41 en réalité grâce aux 2 années bonus offertes en réduction) de carrière comme travailleur hyperbare.

Nota : Après les textes publiés ces 2 dernières années qui viennent compléter le texte de 2011, rien ne dit que la situation ne va pas évoluer dans le futur.

N'oublions pas que la personne qui a été élue comme représentant des SCA de la FFESSM a mis dans son programme : « Faire modifier l'arrêté hyperbare pour prendre en compte la réelle différence entre un moniteur de plongée professionnelle et un travailleur hyperbare ». Il est facile de comprendre pourquoi.

Est-ce pour cela que ce statut est si mal appliqué ?

Un niveau 3, salarié du centre, peut-il accompagner un moniteur lors d'un baptême pour prendre des photos incluses dans le prix du baptême ou vendues séparément ?

S'il est tout seul, la réponse est évidente, puisque le code du sport ne prévoit pas pour les EAPS des plongées en solitaire.

Le code du sport interdit que ce niveau 3 soit intégré à la palanquée du baptême puisqu'il fait être un P4 au minimum pour se joindre à une palanquée. S'il est en palanquée avec un autre plongeur autonome, la question est plus complexe.

S'il est salarié :

La réponse est non, même s'il est niveau 4, puisque le code du travail précise que seuls peuvent intervenir en milieu hyperbare les travailleurs titulaires d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie délivré à l'issue d'une formation dispensée dans les conditions prévues par la présente section. (R4461-27).

Et il faudrait aussi tenir compte que son binôme, client ou accompagnant gratuit de structure, qui lui serait en position d'assurer la sécurité de ce travailleur sous l'eau, ce qui requalifierait quasi automatiquement l'action en travail illicite.

S'il est travailleur indépendant :

La loi est très imprécise sur ce sujet, si ce n'est muette.

Faire assurer ce type de prestation, pour le centre de plongée, risque d'être considéré par un tribunal comme un recours illicite à un travailleur non salarié, puisque ce travail peut et donc DOIT être assuré par un salarié de l'entreprise. Et en admettant que le tribunal reconnaisse au centre cette possibilité, le tribunal risque de se poser la question de la qualification professionnelle du diplôme, puisque la plongée hyperbare est une activité professionnelle règlementée. Et pour assurer ce type de prestation il faudra être titulaire d'un diplôme en « mention B » et dont la « classe » sera compatible avec la profondeur maximale atteinte.

Par contre si un entrepreneur individuel venait plonger pour faire des photos (ou vidéos) pour les revendre à son seul bénéfice aux clients du centre (sans que celui-ci n'en tire le moindre bénéfice), le centre étant un EAPS, le code du sport, via les obligations du centre, imposera à cet entrepreneur individuel d'être accompagné. Et s'il est accompagné, alors son binôme sera en situation de travail, soit comme salarié, soit comme entrepreneur individuel.

Sans que l'on puisse en être absolument certain, le bon sens dans la commercialisation de produit audiovisuels sous-marin passe par une qualification professionnelle reconnue par l'état. Un niveau photo de chez Padi ou de la FFESSM n'en sera pas une… à moins bien évidemment d'être titulaire d'un BP ou d'un DE/BE de plongée ou d'être titulaire déjà d'une qualification en mention B dans une autre activité professionnelle.

La qualité de l'air en plongée

C'est le décret n°90-277 du 28 mars 1990 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare qui règlemente les obligations des entreprises vis-à-vis des stations de gonflage. Et plus spécialement l'article 10.

Article 10

Air et mélanges respiratoires préparés dans l'établissement ou sur le chantier.

L'air et les mélanges fournis par des compresseurs et destinés à la respiration hyperbare doivent être analysés après tout montage d'une installation nouvelle, puis au moins une fois par an, ainsi qu'après constatation d'une anomalie ou après toute réparation de l'installation.

Ces analyses devront permettre de vérifier la conformité avec les dispositions de l'article 6 ci-dessus.

L'aspiration des compresseurs doit se faire dans un endroit ne présentant pas de risque de pollution, notamment par des gaz d'échappement de moteur, des brouillards de vapeurs d'huile ou d'hydrocarbures, du gaz carbonique ou de l'oxyde de carbone.

En outre, pour les mélanges respiratoires préparés dans l'établissement, l'employeur doit vérifier la conformité de ceux-ci avec les dispositions des articles 7, 8 et 9.

Il n'existe rien d'équivalent pour les plongeurs non professionnels puisque ce décret vient s'intégrer dans le code du travail. Donc ce décret ne s'applique pas pour les adhérents d'un club associatif ou pour les clients des structures commerciales.

Par contre une norme définit les règles de qualité de l'air :

Norme sur l'air respirable DIN EN 12021: 2014-07[2]	
	Valeurs limites
Oxygène (O_2)	21 % ± 1 %
Monoxyde de carbone (CO)	5 ppm
Dioxyde de carbone (CO_2)	500 ppm
Huile	0,5 mg/m³
H_2O	25 mg/m³

Si un accident causé par la qualité du mélange arrivait, et que les analyses révélaient des chiffres supérieurs à ces seuils, il faudra vraisemblablement rendre des comptes à la justice.

Il est donc préférable, dès lors que vous avez une station de gonflage, de respecter les règles de l'article 10 du décret, même si ce n'est pas strictement imposé par la loi pour les non-professionnels.

Fiche 8 — Documents à produire

Un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (art. L4121-3) et « transcris et mets à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » (art. R4121-1).

Le contenu du document unique d'évaluation des risques (DUER) est défini à l'article R4461-3.

Article R4461-3 Créé par Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 — art. 1

Dans le cadre de l'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-1, l'employeur consigne en particulier les éléments suivants dans le document unique d'évaluation :

1° le niveau, le type et la durée d'exposition au risque hyperbare des travailleurs ;

2° l'incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs exposés à ce risque ;

3° l'incidence sur la santé et la sécurité des autres risques liés aux interventions et leurs interactions avec le risque hyperbare ;

4° les variables d'environnement telles que les courants, la météorologie, la température, la turbidité et tout autre élément ayant une incidence sur les conditions d'intervention ;

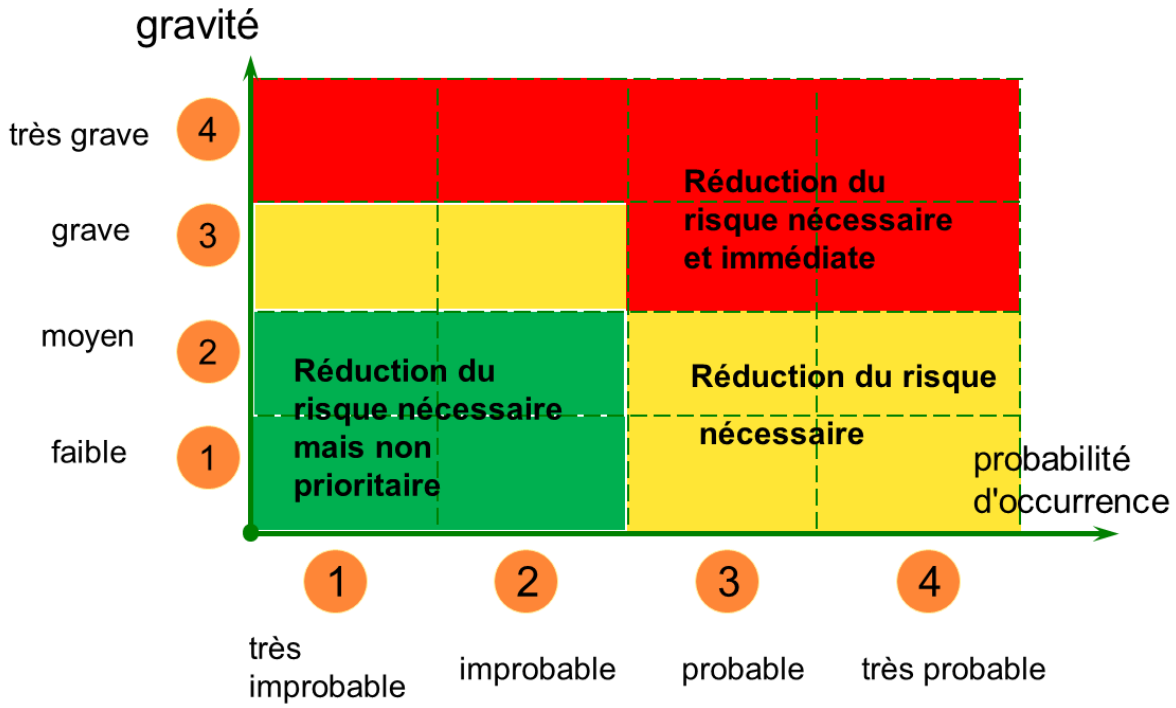
5° les caractéristiques techniques des équipements de travail ;

6° les recommandations spécifiques du médecin du travail concernant la surveillance de la santé des travailleurs.

Document unique : la faute inexcusable de l'employeur établie en l'absence d'évaluation des risques

Dans une récente affaire, la Cour de cassation vient de rappeler qu'il appartient à l'employeur d'évaluer les risques dans l'entreprise, et que le manquement à cette obligation caractérise la faute inexcusable de l'employeur. En l'espèce, le 7 mars 2011 un salarié d'une société est victime d'un accident de travail suite à la chute d'une cheminée sur un chantier de rénovation. La cour d'appel avait écarté la responsabilité de l'employeur au motif de l'absence de lien causal entre l'absence de document unique et l'accident. En effet, il s'agissait d'une action du salarié non ordonnée par l'employeur. La Cour de cassation rejette cette argumentation et retient simplement que les juges du fond ayant constaté l'existence d'un risque non évalué, l'accident est dû à la faute inexcusable.

Par conséquent, il est indispensable de mettre en place le document unique et de procéder à son actualisation. *Cour de cassation, civile, chambre sociale, 12 octobre 2017, n° 16-19.412 (l'employeur est tenu d'évaluer les risques dans l'entreprise et de les transcrire dans le document unique)*



Un manuel de sécurité hyperbare

En tenant compte des résultats de l'évaluation des risques consignés dans le DUER, l'employeur établit un **manuel de sécurité hyperbare** (art R4461-7).

Article R4461-7 Créé par Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 — art. 1

L'employeur établit, pour chacun de ses établissements, un manuel de sécurité hyperbare, en tenant compte des résultats de l'évaluation des risques consignés dans le document unique prévu à l'article R. 4461-3.

Ce manuel précise notamment :

1° les fonctions, compétences et les rôles respectifs des différentes catégories de travailleurs intervenant lors des opérations ;

2° les équipements requis selon les méthodes d'intervention employées par l'entreprise et les vérifications devant être effectuées avant leur mise en œuvre ;

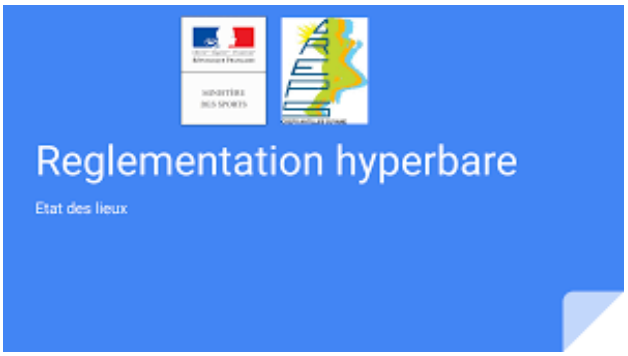
3° les règles de sécurité à observer au cours des différents types d'opérations ainsi que celles à respecter préalablement et ultérieurement à ces opérations, en particulier dans les déplacements entraînant des modifications de pression ayant des conséquences sur la santé et en cas d'intervention dans les conditions mentionnées à l'article R. 4461-49 ;

4° les éléments devant être pris en compte par les travailleurs lors du déroulement des opérations telles que les caractéristiques des lieux, les variables d'environnement, les interférences avec d'autres opérations, la pression relative ;

5° les méthodes d'intervention et d'exécution des travaux ;

6° les procédures d'alerte et d'urgence, les moyens de secours extérieurs à mobiliser, les moyens de recompressions disponibles et leur localisation.

Ce manuel de sécurité hyperbare est soumis à l'**avis préalable du médecin du travail** et du comité social et économique (art R4461-8). Ce manuel, régulièrement mis à jour, à disposition des travailleurs et du CES, est établi avec le conseiller à la prévention hyperbare. Il est soumis à l'avis du médecin du travail, du CES ou à défaut des délégués du personnel.



Une notice de poste pour chaque salarié

L'employeur établit, sur la base du DUER, une notice de poste remise à chaque travailleur afin de l'informer sur les risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire. Cette notice, tenue à jour, rappelle les règles d'hygiène et de sécurité applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des mesures de protection collective ou des équipements de protection individuelle (art R4461-10).

Article R4461-10	Créé par Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 — art. 1
L'employeur établit, sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque poste de travail et mentionnée à l'article R. 4461-3, une notice de poste remise à chaque travailleur afin de l'informer sur les risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire. Cette notice, tenue à jour, rappelle les règles d'hygiène et de sécurité applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des mesures de protection collective ou des équipements de protection individuelle.	

Ajout convention collective du sport
6.2.2 — Sécurité
6.2.2.1 — Préambule
En tant qu'il peut présenter des risques spécifiques, le sport impose à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance en matière de sécurité.
6.2.2.2 — Devoir d'information
L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés. De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

C'est notamment sur cette notice que le protocole de décompression devra être indiqué et obligatoirement suivi sans possibilité de s'y soustraire, pour quelque raison que ce soit. Aucun texte ne précise quelle procédure de décompression doit être utilisée. Il faut donc interpréter cela comme étant une certitude qu'elles sont toutes bonnes. Mais on ne peut pas changer de protocole à la demande.

Par exemple, si le protocole est la table MT92 ou les M90, on ne peut pas faire plus de 2 plongées par 24 h.

Si le protocole est basé sur un ordinateur Galineo Luna par exemple, alors il faudra prévoir un jour sans plongée par semaine. Ce qui signifie qu'aucune plongée n'est possible pendant ce seul jour de repos. Et en cas de changement de pile ou d'ordinateur, il ne vous sera pas possible de plonger pendant au moins 48 heures.

Article L4624-2 Modifié par LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 — art. 102 (V)

I. — Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II. — L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Article R4624-23 Modifié par Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 — art. 1

I. — Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs

… ; 6° au risque hyperbare ; … ;

II. — Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code.

III. — S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV. — Le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I du présent article.

Intervention d'une entreprise extérieure ou d'un travailleur indépendant

Le chef d'entreprise utilisatrice doit assurer la **coordination des mesures de prévention** : celles qu'il prend et celles qui sont prises par l'entreprise extérieure ou le travailleur indépendant.

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie : mise à disposition des moyens de protection collective, des équipements de protection individuelle et des gaz respiratoires.

L'employeur établit une fiche de sécurité pour chaque intervention

Un modèle de cette fiche est intégré au manuel de sécurité hyperbare.

Sur cette fiche doivent être consignés :

- La date et le lieu des travaux hyperbares,
- L'identité des travailleurs concernés, leur fonction,
- Les durées d'exposition, les pressions relatives,
- Les mélanges utilisés

Composition d'une équipe d'intervention en milieu hyperbare

Elle est constituée d'au moins **2 personnes**

- Un opérateur titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie,
- Un surveillant qui veille à la sécurité des travailleurs, capable de donner les premiers secours en cas d'urgence.

Le registre unique du personnel

Dès la première embauche ou la première arrivée d'un stagiaire (et quel que soit l'effectif de l'établissement), l'employeur doit obligatoirement y inscrire les informations suivantes dans l'ordre des embauches, concernant chaque salarié :

- Identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité ;
- Carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
- Type de contrat : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle, contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, mise à disposition par un groupement d'employeurs, mise à disposition par une entreprise de travail temporaire (intérim) par exemple ;
- Pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- Pour les stagiaires : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénoms du tuteur, lieu de présence du stagiaire, sont à indiquer dans une partie spécifique (pour ne pas les confondre avec les salariés).

Ce registre peut être tenu sur support numérique. Le personnel doit y être inscrit par ordre chronologique des embauches et de façon indélébile. Si une même personne est embauchée avec des contrats successifs (CDD d'usage ou extra par exemple), il est nécessaire, pour chaque contrat ou vacation, d'indiquer, sur une nouvelle ligne du registre, la date d'entrée et de sortie correspondantes.

L'absence de registre, le défaut de mise à jour ou l'oubli de mentions obligatoires peuvent entraîner jusqu'à 750 € d'amende par salarié concerné.

À noter : les mentions portées sur le registre unique du personnel doivent être conservées pendant 5 ans à partir du départ du salarié ou du stagiaire de l'établissement.

Registre unique du personnel

Société Salvini

135 rue Paul Vaillant Couturier

13001 Marseille

SIRET : 52415646546587

NAF : 754G

Date de l'évènement	Mat.	Nom de naissance	Nom d'usage	Prénom	Né(e) le	Sexe	Nationalité	Travailleurs étrangers		Emploi	Qualification	Date d'entrée	Date de sortie	Type de contrat	Contrats particuliers	Caractéristique de l'activité
								Type de document	N° du doc.							
15/08/1996	0004	BERGER		Odile	21/04/1957	F	FRANCE			Responsable administratif	Cadre administratif	15/08/1996		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
15/02/1999	0009	TORRES		Jean	24/08/1956	M	FRANCE			GERANT/DIRECTEUR COMMERCIAL	Direct. commercial	15/02/1999		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
01/01/2004	0002	BERNARD	DUPOND	Sandrine	27/06/1970	F	AUTRICHE		1548986545	Techniden	Employé non qualifié	01/01/2004		Contrat à durée déterminée		Temps plein
01/01/2004	0011	JACQUES	GUIBERTE	Isabelle	20/03/1972	F	FRANCE			Assistant Comptable	Agent de maîtrise	01/01/2004		Contrat à durée indéterminée		Temps partiel
01/01/2004	0006	LOUVIER		Clothilde	23/12/1970	F	FRANCE			Suivi du Stock/Expéditions	Agent de maîtrise	01/01/2004		Contrat à durée déterminée		Temps partiel
01/01/2004	0007	MANIER		Victor	12/02/1962	M	CUBA	Titre de séjour	5893753	Responsable technique	Cadre technique	01/01/2004		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
01/01/2004	0003	REVERDY		Jean-Claude	01/10/1971	M	FRANCE			Développeur	Cadre technique	01/01/2004		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
01/01/2004	0008	VEBER		Victor	08/12/1977	M	FRANCE			Assistant Comptable	Employé qualifié	01/01/2004		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
01/01/2004	0005	VOGEL		Hervé	05/05/1968	M	FRANCE			Formateur	Agent de maîtrise	01/01/2004		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
01/01/2005 01/05/2008	0010	SALVINI	FARSSI FARME	Jeanne	14/11/1972	F	FRANCE			Secrétaire	Employé qualifié	01/01/2005		Contrat à durée indéterminée		Temps plein
17/10/2006	0012	DUPOND		Frédéric	05/06/1963	M	FRANCE			Responsable administratif		17/10/2006		Contrat à durée indéterminée		Temps plein

Le : jeudi 24 juillet 2008 à : 12:38 Page : 1

Ainsi, selon la jurisprudence (arrêt de la Cour de cassation du 26 février 1992), la consultation du registre du personnel représente « le seul moyen officiel de connaître les modifications du personnel dans une entreprise ».

Fiche 9 — Règlement intérieur de l'entreprise

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, le règlement intérieur est un document créé par l'employeur. Il fixe les règles de conduite dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité. Il définit aussi les règles concernant la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. Il est donc propre à chaque entreprise.

Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.

Le règlement intérieur contient les dispositions suivantes :

- Mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (interdiction de fumer dans les locaux par exemple)
- Participation des salariés au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés (port d'un masque en cas d'épidémie par exemple)
- Règles concernant la discipline (respect des horaires de travail par exemple) et la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (durée de la mise à pied disciplinaire par exemple)
- Dispositions concernant le respect des procédures disciplinaires (convocation à entretien préalable par exemple) pour le salarié si l'employeur envisage une sanction
- Dispositions concernant les droits de la défense des salariés (assistance du salarié lors d'une procédure disciplinaire par exemple)
- Dispositions concernant l'interdiction, la prévention et la répression du harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes
- Sa date d'entrée en vigueur

Le règlement intérieur ne peut pas contenir les clauses suivantes :

- Clause contraire aux lois, aux règlements, aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement
- Clause restreignant les libertés individuelles ou collectives qui ne serait pas justifiée ou proportionnée au but recherché
- Clause de sanction discriminatoire ou financière

On pourrait donc penser que pour les entreprises de moins de 50 salariés, un tel document n'est pas obligatoire d'après la loi. Mais c'est sans compter l'article 12.5 de la convention collective du sport. Aucune sanction ne sera possible si vous ne remettez pas un tel document à vos salariés. Cela ne signifie pas qu'un licenciement sera impossible. Cela signifie qu'il existe une très forte probabilité, surtout si l'entreprise n'est pas « innocente » sur d'autres sujets, pour que chaque licenciement soit « retourné » contre vous, même si vous aviez raison à l'origine de prononcer un licenciement.

Quant aux autres sanctions, elles seront purement et simplement annulées par les tribunaux.

Si vous souhaitez être en « règle », faites un règlement intérieur, déposez-le auprès de l'Inspection du travail et des Prud'hommes où vous dépendez, et vous pourrez sanctionner vos salariés s'ils le méritent … ou non d'ailleurs. Par contre si la sanction est méritée, les tribunaux ne l'annuleront pas ... si vous avez un règlement intérieur ET que vous l'avez communiqué à vos salariés. Pensez à faire signer un document de remise de ce document. Sinon vous ne pourrez pas prouver que vous l'avez remis à votre salarié.

Article 12.5

Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre les salariés et l'employeur dans le cadre du contrat de travail conclu entre les 2 parties ; elles ne visent pas les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par l'autorité sportive compétente (selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle ou autre).

Pour assurer le respect des engagements contractés par les salariés, l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voire à la suspension ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions doivent être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. Un exemplaire de celui-ci est remis à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors la signature de son contrat. Toute sanction infligée à un salarié en application du règlement intérieur doit être prononcée conformément aux dispositions du code du travail.

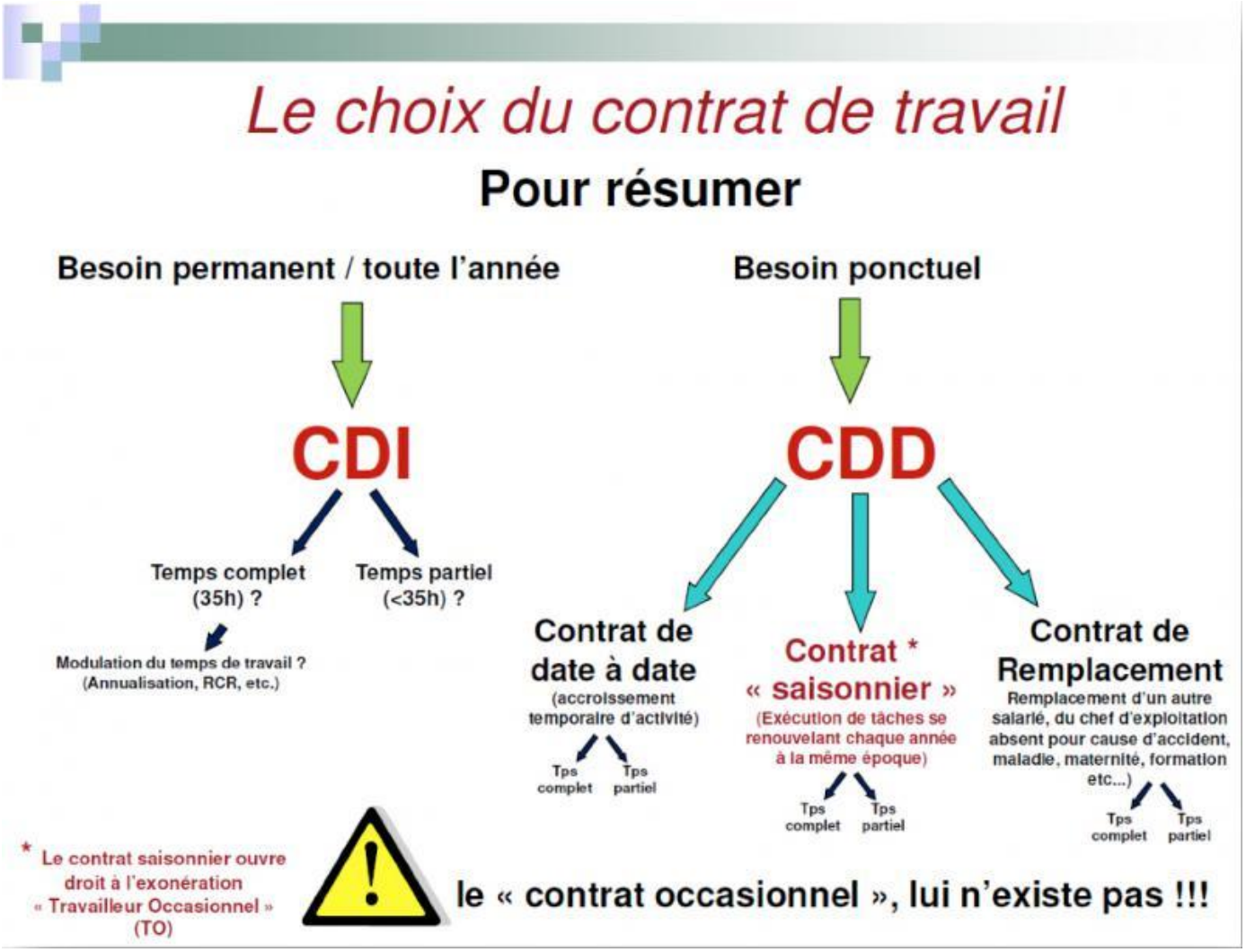
Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'employeur.

Fiche 10 — CDD et CDD saisonnier

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Il doit être signé par les 2 parties **avant le début de la relation contractuelle**. Il ne doit pas être antidaté et son absence en début de relation transforme sur simple demande le contrat en CDI.



La Cour de cassation traduit cette règle en énonçant que : « *l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre* ».

Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

Remplacement d'un salarié absent

Un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise, quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Dans ce cas, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 11 juillet 2012 un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés

Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise…)

Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Toutefois, un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Un centre de plongée qui emploierait à l'année des CDD (y compris avec des salariés différents) au motif de surcroît d'activité prendra le risque de voir ces contrats requalifiés en CDI. Ce qui compte c'est le poste de travail et pas le nom de la personne qui l'occupe.

Emplois à caractère saisonnier

Le recours au CDD est possible pour des emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme.

Le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Dans les conditions précisées par l'article L. 1244-2 du Code du travail, une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. Pour ce type de contrats, lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à

un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur (cette disposition est issue de la loi du 10 août 2018 citée en référence, en vigueur à compter du 12 août 2018).

Le contrat saisonnier doit en principe être conclu pour une période inférieure à l'année et « **ne doit pas correspondre à la totalité de la période d'ouverture de l'entreprise** » (10 mars 2021 Cour de cassation Pourvoi n° 19-19.371)

Selon l'administration, alors que rien dans le Code du travail ne le précise, le CDD ne doit pas dépasser huit mois pour conserver son caractère saisonnier.

Nota : Comme c'est une tendance d'avoir une administration qui vient expliquer en recyclage moniteur que les centres de plongée n'ont pas le droit d'avoir des contrats saisonniers, il suffit juste de lui rappeler que les CDD saisonniers sont explicitement prévus par la convention collective des métiers du sport (IDCC 2511). Donc il lui appartiendra de démontrer que le CDD saisonnier couvre un mois qui n'est pas dans la saison.

Par contre, si comme dans certains centres des DROM des CDD de 10 mois étaient signés, elle aurait raison de dire que le recours est illégal, car si vous voulez des salariés pendant 10 mois il faudra faire un CDI intermittent (36 semaines de travail au minimum et jusqu'à 42 semaines) et le rémunérer pendant 12 mois. Ce type de contrat est prévu par la convention collective (article 4.5).

Le CDD « senior »

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, tout employeur visé à l'article L. 2212-1 du Code du travail (à l'exception des professions agricoles) peut conclure un CDD avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP ; ce dispositif, en vigueur lors de la création du CDD « senior » a depuis été remplacé par le contrat de sécurisation professionnelle). Ce CDD sera alors conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

Jurisprudence « Tour Eiffel »

La Cour de cassation admet le caractère saisonnier du contrat d'un employé à la caisse de la Tour Eiffel. La Cour de cassation reconnaît en l'espèce l'existence d'une activité saisonnière soit pendant les vacances scolaires, soit pendant les 5 mois de grande activité du tourisme.

Jurisprudence « cure thermale »

Par exemple, est saisonnier l'emploi de coach sportif, dans un établissement de cure thermale, destiné quasi exclusivement aux curistes, si les dates d'ouverture de l'établissement ne sont pas fixées par l'employeur (en l'espèce par le conseil municipal), qu'il existe un accroissement important des embauches entre mars et octobre de chaque année, et que la durée de l'emploi concerné ne dépasse pas celle de la saison.

À l'inverse, la Cour de cassation a décidé que n'obéissait pas aux conditions du CDD saisonnier le salarié embauché par un institut marin pendant toute la période thermale — période d'ouverture de l'institut — de manière répétée pendant plusieurs saisons. De même, le caractère saisonnier dans un centre de cure thermale est refusé si l'employeur ne démontre pas un quelconque accroissement de clientèle à certaines dates.

La production de pizzas surgelées n'admet pas d'activité saisonnière

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée, entre le 6 janvier 1997 et le 14 juillet 2003, en qualité d'ouvrière de production, par une société commercialisant des pizzas surgelées. L'engagement s'était fait sous contrat CDD à caractère saisonnier.

« Qu'en statuant comme elle a fait, alors que la société X…, qui fabriquait et commercialisait des pizzas surgelées en toutes saisons et connaissait seulement un accroissement périodique de production, n'avait pas d'activité saisonnière (Cour de cassation du 5/12/2007, pourvoi 06-41313) ».

Pour un travail l'été en Corse, la notion de CDD saisonnier ne souffre d'aucune discussion, surtout si le centre de plongée ferme une partie de l'année ou ne reste ouvert que les week-ends, sans être pour cela obligatoire. En saison, un club de plongée peut très bien faire un CDD pour accroissement temporaire d'activité. Cela augmentera le coût du travail de 10 %, montant de l'indemnité de précarité.

Par contre, pour un poste de chef de centre à l'année à Marseille, ou pour des contrats dont la durée cumulée couvre une période de 12 mois, le CDD saisonnier n'est pas licite, car il prive le salarié de son indemnité de précarité.

Pour un emploi saisonnier, il faut un rythme des saisons.

Et un club en Polynésie qui ne fermerait que 2 fois 15 jours dans l'année risquerait de voir requalifier tous ses CDD « saisonniers » en CDI, puisque le CDI est le contrat par défaut et que le CDD saisonnier était illégal.

Pour ne pas payer la prime de précarité, le risque est très grand.

Les motifs de requalification du CDD en CDI

Les cas de recours au CDD sont limitativement prévus par la loi (L. 122-1-1 CT). En cas de recours illégal au CDD, le contrat peut être requalifié en CDI notamment par le non-respect des dispositions relatives à la durée du CDD.

Le CDD peut être requalifié en CDI dans les cas suivants :

– Pour un contrat à terme précis : si le contrat ne prévoit pas de date d'échéance de son terme et la durée totale du contrat ;

– Pour un contrat à terme imprécis (c'est-à-dire dont le terme est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu) : si le contrat ne prévoit pas de durée minimale d'emploi.

– Dépassement de la durée maximale légalement prévue pour le CDD en question. (Art. L. 122-1-2 CT)
– Renouvellements de CDD supérieurs au nombre légalement autorisé. (Art. L. 122-1-2-I CT)

– Renouvellement d'un CDD portant la durée totale du contrat au-delà de la durée maximale.

– Renouvellement sans précisions sur ses conditions ou sans avenant avant le terme initial.

– Poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du terme prévu. (Art. L. 122-3-10 CT)

– Non-respect du délai de carence entre chaque CDD dans les cas requis. (Art. L. 122-3-11 CT)

– Continuation des relations de travail sans signature de l'avenant prévu dans la clause de renouvellement du contrat initial.

L'établissement du CDD répond à des exigences strictes. La requalification du CDD en CDI peut être demandée dans les cas suivants :

– Absence de contrat écrit ;

> En l'absence d'écrit, la requalification est automatique si le salarié en fait la demande au juge. L'exigence d'écrit vaut aussi pour les CDD successifs et les renouvellements de CDD (Rapport de la Cour de cassation 1997, p. 151).

– Absence de la mention précise du motif pour lequel le CDD est conclu (Conseil de prud'hommes de Paris, 17 novembre 2000, Droit ouvrier, juillet 2001, p. 298).

– Absence de signature du salarié, même lorsque c'est le salarié qui a refusé de signer le contrat (Cass. Soc., 28 févr. 1996, n° 93-42.257).

– Absence de mention du nom et de la qualification du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ;

– Absence de date d'échéance du terme quand le contrat est conclu à terme précis ;

– Absence de mention de la durée minimale d'emploi quand le contrat est conclu sans terme précis ;

– Absence de mention du poste de travail ;

– La méconnaissance de l'obligation de transmission du CDD au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ne peut, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Cette disposition est issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 citée en référence, applicable aux CDD conclus à compter du 24 septembre 2017.

Dans ces cas, la requalification, si elle est demandée par le salarié, est automatique, c'est-à-dire que l'employeur ne pourra rapporter la preuve contraire. De plus, aucune régularisation postérieure n'est possible.

L'action en reconnaissance d'un contrat de travail se prescrit sur 5 ans

A l'occasion de deux litiges récents tendant à faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail, la Cour de cassation s'est prononcée, sur une question pratique, celle de savoir **quelle est la durée de prescription d'une action en reconnaissance d'un contrat de travail** alors que sa nature juridique est contestée ou indécise et partant de là comment définir le point de départ de ce délai.

Pour la Cour de cassation, il convient d'appliquer la prescription quinquennale de droit commun de l'article 2224 du Code civil. (Cass sociale du 11 mai 2022 n°20-14.421 et 20-18.084).

Sous le visa des articles 2224 du code civil et de l'article L.1471-1 alinéa 1 du code du travail, la Haute Cour affirme que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat de travail, dont la nature juridique est indécise ou contestée revêt le caractère d'une action personnelle. Elle déduit de cette constatation qu'elle relève de la prescription quinquennale de droit commun de l'article 2224 du code civil.

Dans la mesure où la qualification de la relation contractuelle dépend des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est

contestée a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit.

Tels sont les principes énoncés, dans des termes identiques, dans deux arrêts du 11 mai 2022 rendus à propos d'un photographe (1er cas), l'autre d'un médecin-conseil (2e cas). Tous les deux avaient exercé leur activité en « indépendant » ou à titre libéral avant d'avoir été engagés par un contrat de travail (CDD de remplacement pour le premier, CDI pour le second).

Droit à reconduction d'un emploi saisonnier

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

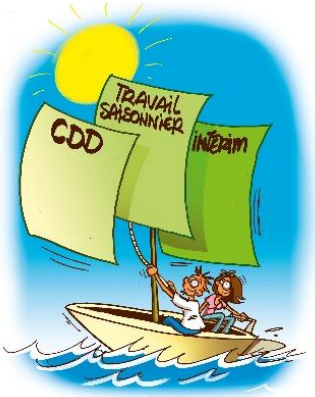
L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que ces deux conditions sont réunies, sauf motif dûment fondé.

Cependant, cette clause contractuelle de reconduction, a seulement pour effet d'imposer à l'employeur une priorité d'emploi en faveur du salarié et ne peut être assimilée à la clause du contrat de travail qui prévoirait la reconduction automatique du contrat de travail pour la saison suivant et n'a pas pour effet, de transformer la relation de travail en une relation à durée indéterminée (Cass., Soc., 30 mai 2000, n° 98-41.134).

Pour les métiers du sport, l'avenant 145 du 2 juillet 2019 précise que pour les entreprises de moins de 50 ETP (équivalent temps plein), il faudra 3 années consécutives avec les mêmes saisons, ce qui est extrêmement défavorable pour les salariés … mais légal puisque les lois « travail » autorisent les branches à négocier sur certains sujets en dessous des textes de loi. Pour les plus de 50 ETP, c'est 4 ans sur 4 saisons.

Une prime de 1% du SMC du groupe 3 est prévue dès le 3ème contrat saisonnier, en compensation de ce droit « limité » à la reconduction.

Pour la convention collective, l'employeur doit communiquer avec le salarié au plus tôt 5 mois avant le début de la saison. Le salarié dispose de 1 mois pour répondre. Ce délai est réduit à 15 jours si la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat.



Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

L'employeur risque des sanctions pénales (amende de 3 750 euros/en cas de récidive, amende de 7 500 euros et emprisonnement de 6 mois), dans les cas suivants :
Contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
Défaut de contrat écrit ;
Non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
Absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
Absence de mention précise de son objet ;
Absence de respect des règles relatives à la durée des contrats et à leur renouvellement ;
Absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
Non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI ;
Non-respect des dispositions sur l'allongement de la durée du contrat pour certains salariés exposés à des rayonnements ionisants.

Prime de transport pour les **CDD**

Tous les salariés sont concernés, y compris ceux à temps partiel (mi-temps au minimum). La prise en charge s'effectue à hauteur de 50 % du titre de transport du trajet le plus court, sur justificatif ou attestation sur l'honneur (en cas d'abonnement dont le justificatif ne comporte pas l'identité).

Il s'agit des services de transports publics tels que (*non exclusif*) :

Métro
Bus
Tramway
Train
Location de vélo

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient :

Annuelles
Mensuelles
Ou hebdomadaires.

Dans tous les cas, les délais de remboursement ne doivent pas excéder 1 mois.

Quelle est la durée du contrat ?

Les règles spécifiques à la conclusion du contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés recrutés sous CDD bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que leurs collègues embauchés en CDI, mais la loi encadre strictement et restreint l'usage du CDD afin de limiter les situations d'emplois précaires. Son recours est limitatif. Le CDD doit obéir à des conditions de forme et de fond, faute de quoi il sera requalifié en CDI sur demande du salarié.

Durées minimales et maximales autorisées selon le type de CDD conclu

Type de contrat	Durée minimum	Durée maximum
CDD conclu pour remplacer un salarié absent (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis (*) Retour du salarié remplacé si pas de terme précis
CDD conclu pour remplacer un salarié en cas de suspension de son contrat de travail (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis (*) Retour du salarié remplacé si pas de terme précis
CDD conclu pour remplacer un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste (contrat à terme précis)	Non	2 ans
CDD conclu pour attendre l'arrivée d'un salarié recruté en CDI sur le poste (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	9 mois si terme précis (*) Entrée en service effective du salarié si terme imprécis (mais 9 mois maximum)
CDD conclu pour remplacer un pharmacien titulaire d'officine ou un directeur de laboratoire d'analyses médicales (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis (*) Retour du pharmacien ou du directeur de laboratoire remplacé : pas de terme précis
CDD conclu pour remplacer temporairement le chef d'une exploitation agricole, son conjoint collaborateur ou son collaborateur non salarié (contrat à terme précis ou imprécis)	*Non si terme précis* *Durée prévisible de l'absence si terme imprécis*	*18 mois si terme précis (*)* *Retour du travailleur remplacé si pas de terme précis*
CDD conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (contrat à terme précis)	Non	18 mois (*) 3 mois si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 derniers mois
CDD conclu pour l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (contrat à terme précis)	Non	18 mois (*) 3 mois si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 derniers mois
CDD conclu en cas de commandes exceptionnelles (notamment à l'exportation) (contrat à terme précis)	6 mois	2 ans
CDD conclu pour réaliser des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (contrat à terme précis)	Non	9 mois (*) 3 mois si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 derniers mois
Emplois saisonniers (contrat à terme précis ou imprécis) dont « contrat de vendanges »	Non si terme précis	8 mois si terme précis Fin de la saison si terme imprécis 2 mois maximum sur une année civile
CDD d'usage (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis	Pas de durée maximum Réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu si terme imprécis
CDD senior	Non	36 mois
Contrat de professionnalisation (contrat à terme précis)	6 mois	24 mois
Contrat initiative-emploi (contrat à terme précis)	12 mois	2 ans
Contrat emploi-jeune (contrat à terme précis)	60 mois	60 mois
Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité	6 mois	18 mois
Contrat d'avenir	24 mois	36 mois
CDD à objet défini (terme imprécis) destiné aux cadres et aux ingénieurs	18 mois	36 mois

CDD : contrat de travail à durée déterminée ; CDI : contrat de travail à durée indéterminée ; (*) 24 mois si le travail est effectué à l'étranger.

Les principes applicables

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit — en l'absence de terme précis — lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison…). La durée totale, compte tenu du ou des deux renouvellement(s) éventuel(s), ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée, qui est de 18 mois pour le monde usuel de la plongée.

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu mentionné ci-dessus, les dispositions suivantes sont applicables pour un renouvellement de CDD :

Le CDD est renouvelable deux fois pour une durée déterminée ;

La durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche étendu fixant la durée totale du CDD ou à défaut par les dispositions figurant dans le tableau ci-dessus ;

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu, le délai de carence entre 2 contrats est égal :

Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements est de quatorze jours ou plus ; ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;

À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements est inférieure à quatorze jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence n'est pas applicable :

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial…) ;

Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail (contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle) ;

Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Peut-on rompre un CDD ?

Côté salarié, une proposition de CDI permet de quitter l'entreprise. La date de départ va coïncider avec la date de premier jour travaillé du nouveau contrat. L'indemnité de précarité ne sera pas due.

Côté employeur, seule une procédure de licenciement permet de rompre un CDD avec pour risque en cas de rupture abusive de payer des dommages et intérêts au minimum égal à ce qui était dû au salarié jusqu'à la fin du contrat.

Les 2 parties peuvent aussi s'entendre pour mettre fin au CDD, sans passer par l'étape de la rupture conventionnelle. On parle de rupture d'un commun accord (L1243-1). La prime de précarité reste due selon la jurisprudence en vigueur. (Arrêt n° 14-19126 du 6 octobre 2015), même si le salarié accepte par accord d'y renoncer.

La prime de précarité pour un CDD non saisonnier (10 %)

Si le ou les CDD successifs ne se traduisent pas par une proposition d'embauche ou une embauche en CDI (sans rupture chronologique --- fin de CDD le vendredi, début du CDI le samedi), cette prime est due obligatoirement sur la durée totale des CDD effectués, mais ne sera payée qu'à la fin de tous les CDD.

Si le CDD d'origine prévoyait une possibilité de renouvellement, la signature d'un 2e avenant sera considérée comme un nouveau CDD et **la prime de précarité due pour les 2 premiers CDD** même si une proposition d'embauche était faite à la fin du 3e. Par contre si à la fin d'un renouvellement prévu dans le 1er CDD, une proposition de CDI était faite, **la prime de précarité ne sera pas due** pour les CDD précédents.

Fiche 11 — La fiche de paie

L'employeur doit remettre une fiche de paie (ou bulletin de salaire) au salarié. Le document doit comporter diverses mentions obligatoires. Certaines mentions sont interdites.

Depuis 2017, la dématérialisation de la fiche de paie est devenue le principe et le format papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié.

À savoir : si l'entreprise comporte au moins 300 salariés, la fiche de paie simplifiée est en vigueur depuis janvier 2017.

Pour la remise de la fiche de paie électronique, l'employeur doit :

- Informer le salarié de son droit d'opposition à cette voie de transmission (un mois avant la 1re émission de la fiche de paie ou au moment de l'embauche)
- Et fixer les conditions dans lesquelles la fiche de paie est disponible pour le salarié (durée de 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié).

Si l'employeur ne remet pas régulièrement la fiche de paie, il peut être condamné

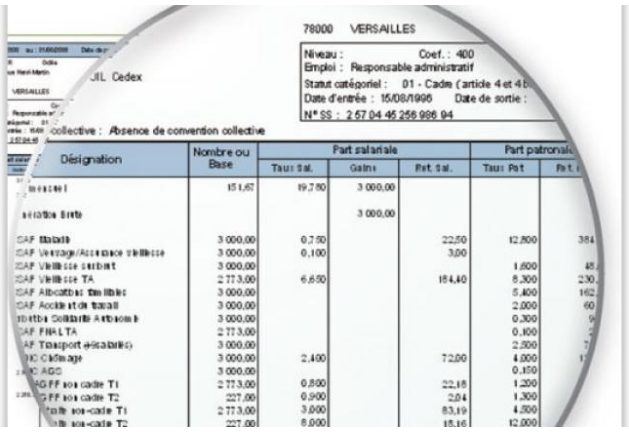
- À une amende pouvant atteindre 450 € par fiche non remise
- Et à verser des *dommages et intérêts* au salarié.

L'employeur est tenu de conserver un double de la fiche de paie (sous forme papier ou électronique) pendant au moins 5 ans.

Le salarié qui a perdu sa fiche de paie peut demander un double à l'employeur, mais aucune disposition légale n'oblige l'employeur à le transmettre.

La fiche de paie ne doit pas mentionner l'exercice du droit de grève ni des fonctions de représentant du personnel.

La nature et le montant de la rémunération liée à l'activité de représentant du personnel doivent figurer sur une fiche annexée à la fiche de paie. C'est à l'employeur de l'établir et de la fournir au salarié.


78000 VERSAILLES

Niveau : Coef. : 400
Emploi : Responsable administratif
Statut catégoriel : 01 - Cadre (article 4 et 4 B
Date d'entrée : 15/08/1996 Date de sortie :
N° SS : 2 67 04 45 256 986 94

JIL Cedex

collective : Absence de convention collective

Désignation	Nombre ou Base	Part salariale			Part patronale	
		Taux Sal.	Gains	Ret. Sal.	Taux Pat	Ret.
[illegible]	151,67	19,780	3 000,00			
[illegible]			3 000,00			
CAF Maladie	3 000,00	0,750		22,50	12,800	384
CAF Vieillesse plafonnée	3 000,00	0,100		3,00		
CAF Vieillesse déplafonnée	3 000,00				1,600	48
CAF Vieillesse TA	2 773,00	6,650		184,40	8,300	230
CAF Allocations familiales	3 000,00				5,400	162
CAF Accident de travail	3 000,00				2,000	60
[illegible] Solidarité Autonomie	3 000,00				0,300	9
CAF FNAL TA	2 773,00				0,100	
CAF Transport [illegible]	3 000,00				2,500	
[illegible] Chômage	3 000,00	2,400		72,00	4,000	
[illegible] AGS	3 000,00				0,150	
[illegible] AGFF sous cadre T1	2 773,00	0,800		22,18	1,200	
[illegible] AGFF sous cadre T2	227,00	0,900		2,04	1,300	
[illegible] sous-cadre T1	2 773,00	3,000		83,19	4,500	
[illegible] sous-cadre T2	227,00	8,000		18,16	12,000	

La fiche doit mentionner les éléments suivants :

Zone 1 : identification de l'employeur et du salarié

- Nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié)
- Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (code APE ou code NAF) et numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements (numéro Siret)
- Convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail
- Nom et emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (le niveau ou le coefficient hiérarchique)
- Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes)
- Nature et volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés au forfait (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours)
- Nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail
- Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

Zone 2 : salaire

- Rémunération brute du salarié
- Montant et assiette des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Nature et montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail)
- Montant effectivement reçu par le salarié,
- Date de paiement
- Dates de congé et montant de l'indemnité de congés payés, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée

Zone 3 : cotisations et contributions sociales

- Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques : santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage
- Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales
- Montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allégements de charges sociales)
- Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie

Zone 4 : Net à payer et Net imposable

- Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source

Zone 5 : mentions finales

- Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr, rubrique cotisations salariales
- Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée
- En cas d'activité partielle, le nombre d'heures indemnisées

Le salarié dispose de **3 ans** après la remise de sa fiche de paie pour contester son montant ou son exactitude.

Important : L'expert-comptable qui a reçu la mission de rédiger les bulletins de paie et les déclarations sociales pour le compte de son client a, compte tenu des informations qu'il doit recueillir sur le contrat de travail pour établir ces documents, une obligation de conseil afférente à la conformité de ce contrat aux dispositions légales et réglementaires.

L'expert-comptable, chargé d'une mission complète auprès de son client, a commis une faute en n'exécutant pas correctement sa mission.

De nombreuses anomalies sur les bulletins de salaire et les charges sociales ont été relevées, de même que l'absence de récapitulatif destiné à l'URSSAFF, des incohérences dans les comptes et le retard dans l'établissement du bilan.

Par conséquent, le client était fondé à résilier le contrat et à refuser de payer le solde d'honoraires. Il était également fondé à demander réparation de son préjudice. CA Paris 3 octobre 2008 Numéro JurisData : 2008-378400

https://www.village-justice.com/articles/responsabilite-expert-comptable,6738.html

Très important : Même si le cabinet comptable a failli à ses obligations, c'est bien l'employeur qui sera seul devant les tribunaux, poursuivi par ses salariés, pour répondre des fautes de son expert-comptable. Une fois condamné, il pourra se retourner contre le cabinet comptable, mais il aura été condamné.

Donc attention au choix de votre cabinet comptable. Le plus cher comme le moins cher n'est pas synonyme du meilleur.

Mentions interdites :

L'employeur ne doit pas faire figurer sur la fiche de paie du salarié l'exercice du droit de grève ou les fonctions de représentant du personnel.

La nature et le montant de la rémunération liée à l'activité de représentant du personnel doivent figurer sur une fiche annexée à la fiche de paie.

C'est à l'employeur de l'établir et de la fournir au salarié.

Fiche 12 — La sous-traitance

La sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant, l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise. Cette sous-traitance fait apparaître 3 personnes : le maître d'ouvrage (le DP par exemple), l'entrepreneur (le club de plongée), et le sous-traitant (le moniteur indépendant).

La loi n'impose pas qu'un contrat de sous-traitance écrit existe sauf pour un marché ou contrat public à partir de 15 000 € HT ou pour la construction de maison individuelle.

Les critères permettant de définir la vraie sous-traitance ne sont pas écrits dans la loi, mais sont issus de la jurisprudence.

Le Code civil impose une obligation de résultat avec une liberté de moyen (au sens de l'article 1710).

Pour le Code du travail, est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. (Article L8221-6-1)

La jurisprudence précise que le contrat doit comporter l'exécution d'une tâche nettement définie, rémunérée de façon forfaitaire, avec le maintien de l'autorité du sous-traitant qui assure salaire, encadrement discipline et sécurité sur ses intervenants.

La Cour de cassation a confirmé la relaxe du chef d'entreprise qui fournissait les moyens, le matériel ainsi que le véhicule nécessaire à la mission. Donc, équiper un moniteur indépendant de tout ou partie de l'équipement de plongée devrait entrer dans cette jurisprudence, même s'il reste souhaitable que le moniteur indépendant vienne avec son propre matériel.

Le sous-traitant est autonome. Il exerce son activité librement, avec son savoir-faire, son matériel et son mode opératoire. Il négocie et fixe les prix. Il n'est pas subordonné au donneur d'ordre. L'autonomie est juridique et non pas économique. A priori, réaliser l'essentiel de son chiffre d'affaires avec le même donneur d'ordre ne remet pas en cause cette autonomie juridique dans la mesure où il a d'autres clients et donc justifie d'un fonds de commerce ou d'artisanat. De la même façon, le fait de pouvoir emmener ses propres clients dans la structure donneuse d'ordre est de nature à démontrer l'existence d'un fonds de commerce ou d'artisanat.

La jurisprudence rappelle que la prestation du sous-traitant doit être spécifiquement identifiée et identifiable (lieu, période, nature de la prestation, spécifications, cahiers des charges).

La fausse sous-traitance

Le faux travail indépendant par le recours à un prétendu travailleur indépendant, personne physique.

La fraude se traduit par :

- Opération illicite de prêt de main-d'œuvre,
- Emploi occulte d'un salarié dissimulé.

C'est la forme classique et traditionnelle de recours à du faux travail indépendant. Le donneur d'ordre utilise les services d'un ou plusieurs travailleurs indépendants qu'il encadre, dirige, contrôle et sanctionne. Ces personnes sont intégrées ou non à ses propres salariés.

À partir du moment où le donneur d'ordre n'encadre pas, ne dirige pas, ne contrôle pas et ne sanctionne pas, il ne peut y avoir de travail illégal.

Confier la tâche de former 4 plongeurs lors de la première séance de formation niveau 1 (ou pour toutes les plongées d'un forfait niveau 1), en laissant toute latitude au moniteur indépendant semble rester dans le cadre d'un travail de sous-traitance licite.

Le seul vide juridique consiste à voir l'articulation du code du sport et la notion de directeur de plongée avec cette notion de travail indépendant. Et seule la jurisprudence pourra qualifier s'il y a ou non une atteinte à la loi.

*Cependant si on reprend la définition du code du sport sur le directeur de plongée (*la pratique de la plongée est placée sous la responsabilité d'un directeur de plongée présent sur le lieu de mise à l'eau ou d'immersion de la palanquée…).

*Cette notion de « **responsabilité** » ne semble pas être de nature à qualifier un lien de subordination, mais s'apparente plus à noter factuellement des éléments contenus dans un cahier des charges fixé à l'avance.*

Le risque de cette sous-traitance illégale est la requalification en CDI, et éventuellement le fait que les assurances ne couvrent pas un dommage qui aurait été couvert si la nature contractuelle était respectée, conformément à la loi.

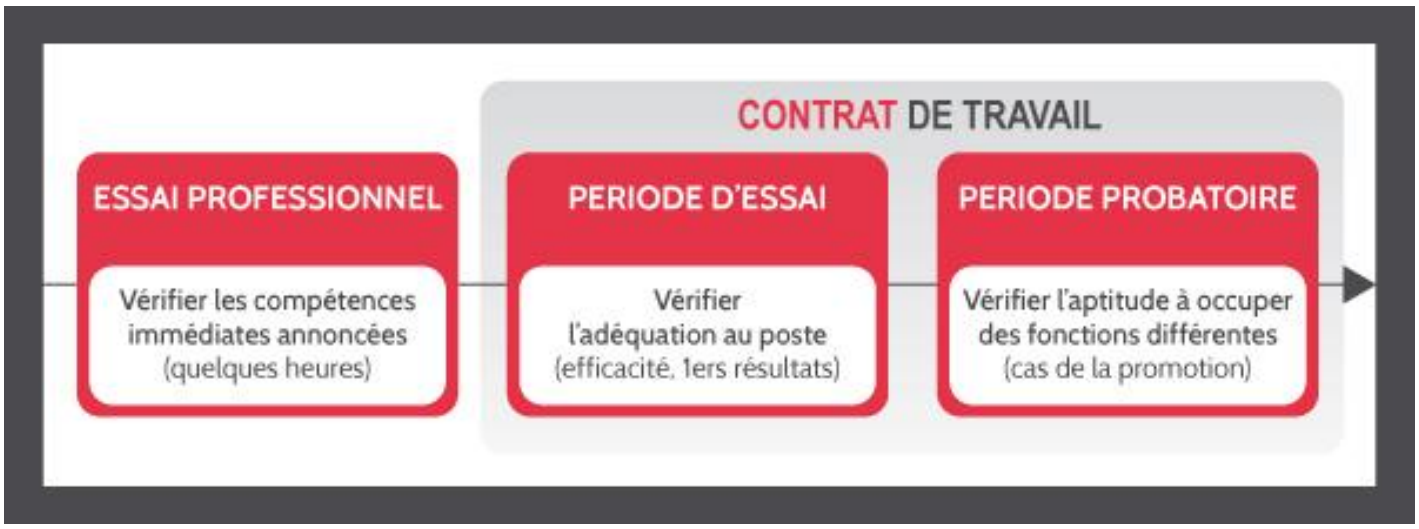
Afin **d'éviter** toute remise en cause, **quelques questions à se poser pour connaître le statut approprié...**

- Les horaires de l'intervenant sont-ils déterminés par l'entreprise ?
- Les horaires de l'intervenant sont-ils imposés et contrôlés ?
- Les moyens ou outils sont-ils fournis par l'entreprise ?
- La rémunération de l'intervenant lui est-elle imposée ?
- L'entreprise donne-t-elle des ordres et directives à l'intervenant ?
- L'entreprise contrôle-t-elle l'exécution par l'intervenant des ordres qu'elle lui donnés ?
- L'assurance civile de l'intervenant est-elle prise en charge par l'entreprise ?
- L'entreprise est-elle la seule cliente de l'intervenant ?
- L'entreprise verse-t-elle une rémunération fixe et régulière à l'intervenant ?

Si vous **répondez oui** à la majorité des questions posées, **la relation salariale est manifeste**

- ***Si vous êtes employeur, vous devez faire le nécessaire :***
  réaliser une déclaration d'embauche auprès de l'Urssaf (sur www.urssaf.fr dans votre espace en ligne),
  établir les bulletins de salaire et déclarer les rémunérations versées auprès des organismes de protection sociale.

L’essai professionnel



En cas de contrôle, la tentation serait grande de présenter un emploi salarié (en fausse sous-traitance) pour un essai professionnel (rémunéré) pour éviter une sanction.

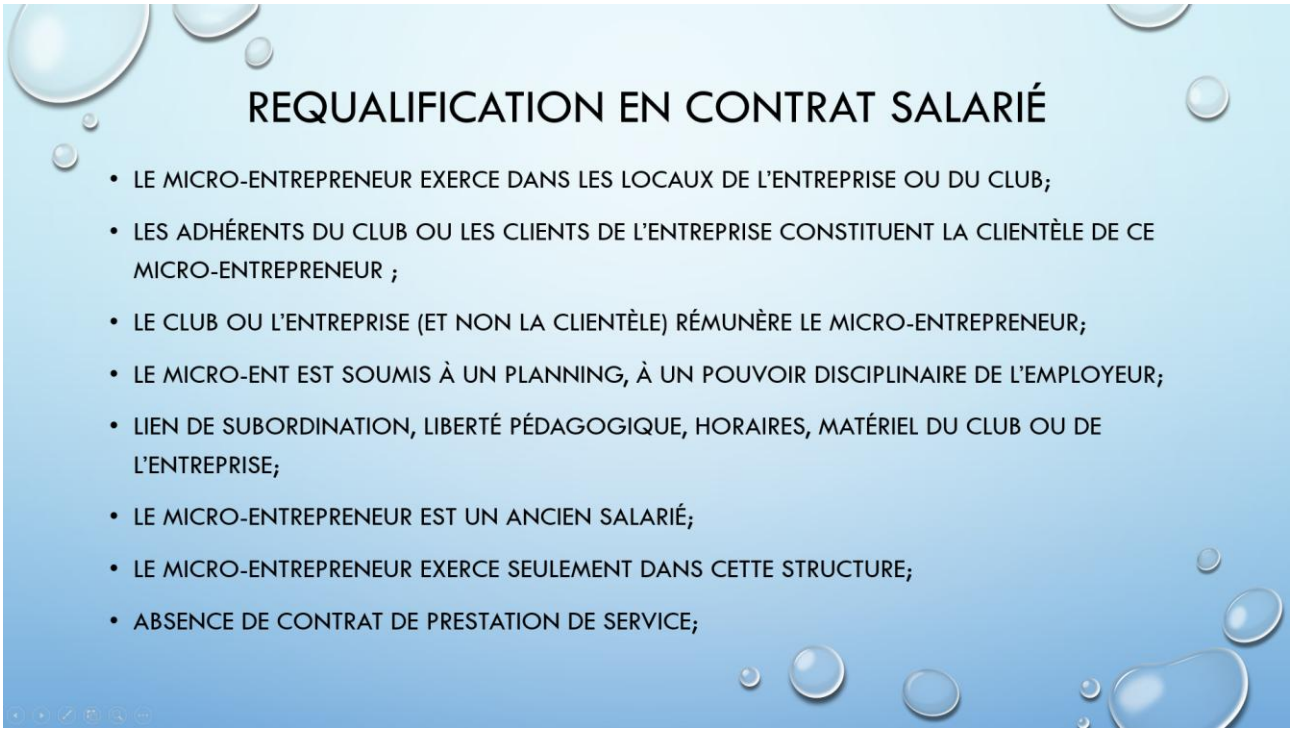
L’essai professionnel désigne une épreuve ou un examen pratique réalisé par un candidat, destiné à contrôler sa qualification et son aptitude à occuper l’emploi pour lequel il postule. Il est le plus souvent de courte durée contrairement aux tests de mise en situation qui peuvent être d’une durée plus longue. Il se distingue de la période d’essai par le fait que le candidat n’est pas pendant le test placé dans des conditions normales d’emploi.

La jurisprudence en la matière est nombreuse : voyez ci-après ce qui n’est pas en période d’essai, mais soumit à des tests « professionnels » :

- La candidate à un poste de secrétariat qui avait tapé une lettre pendant quelques heures dans un cabinet d’avocat (Cass. Soc., 16 sept. 2009, n° 07-45.485) ;
- Le chauffeur de car qui, préalablement à son embauche, a conduit un car de l’entreprise destiné au transport d’élèves, mais vide de passagers, en présence du chauffeur habituel, pendant quelques heures seulement sur une période de 30 jours, même si ces prestations sont rémunérées (Cass. Soc., 4 janv. 2000, n° 97-41.154, n° 31 P + F).

Le test professionnel n’est pas réglementé par la loi, il l’est parfois par les conventions collectives qui peuvent prévoir le versement d’une gratification. Ainsi la convention collective de la restauration (CHR) ne prévoit pas de rémunération pour un essai professionnel.

Colloque et assises de la plongée en région sud du 23 novembre 2019 à Hyères



À noter que lors de ce colloque, il n'est pas évoqué l'obligation d'un contrat de prestation de service écrit, ce qui est normal. Par contre, afin d'éviter tout recours du sous-traitant, ou pour protéger le sous-traitant, il est préférable de formaliser par un écrit les conditions d'exécution de la prestation.

ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème legislature

Question N° : 7103	**De M. Christian Estrosi** (Union pour un Mouvement Populaire - Alpes-Maritimes)	**Question écrite**
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	**Ministère attributaire** > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	
Rubrique >entreprises	**Tête d'analyse** >auto-entrepreneurs	**Analyse** > définition juridique. critères.
Question publiée au JO le : **16/10/2012** Réponse publiée au JO le : **06/08/2013** page : **8534** Date de renouvellement : **29/01/2013** Date de renouvellement : **07/05/2013**		

Texte de la question

M. Christian Estrosi attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le statut d'auto-entrepreneur créé par la loi du 22 juillet 2008 qui a permis à un grand nombre de créateurs d'entreprises de démarrer leur activité en bénéficiant d'un régime souple et adapté aux entreprises de petite taille. Une des composantes essentielles du statut d'auto-entrepreneur est sa qualité de travailleur indépendant. Il convient de noter toutefois que, à l'occasion de contrôles diligentés par certaines URSSAF, le statut d'auto-entrepreneur a été contesté conduisant ainsi à la requalification en contrat de travail du contrat existant entre un auto-entrepreneur et son donneur d'ordre. Cette situation crée une insécurité juridique dont pâtissent aujourd'hui les auto-entrepreneurs et leurs donneurs d'ordre mettant en péril ainsi un certain nombre d'entreprises, créatrices d'emplois et de richesse. Par conséquent, il lui demande de bien vouloir préciser les critères qui permettent de distinguer un auto-entrepreneur d'un salarié afin de clarifier la situation des entreprises ayant recours à ce dispositif.

Texte de la réponse

Le régime de l'auto-entrepreneur a été créé par la loi n° 2008-776 de modernisation de l'économie du 4 août 2008 pour simplifier la création et les déclarations sociales et fiscales d'entreprises individuelles relevant du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime est donc destiné à dynamiser le véritable travail indépendant ; il n'a nullement été conçu pour couvrir l'externalisation abusive de salariés ou le recrutement de faux indépendants. Comme tous les entrepreneurs individuels, les auto-entrepreneurs sont, par définition, des travailleurs indépendants. Une activité indépendante se caractérise essentiellement par le fait que son auteur a pris librement l'initiative de la créer ou de la reprendre, qu'il conserve, pour son exercice, la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, ainsi que de la recherche de la clientèle et des fournisseurs. Telle n'est pas la situation de personnes, salariées ou engagées dans un parcours de recherche d'emploi, à qui l'on demande de se déclarer comme auto-entrepreneur alors qu'elles travaillent en pratique sous l'autorité de leur recruteur voire de leur ancien employeur. Dans ce cas, le contrat entre l'auto-entrepreneur et son donneur d'ordre peut, sous réserve de l'interprétation souveraine du juge civil ou pénal, être requalifié en contrat de travail. Il existe, certes, en vertu de l'article L. 8221-6 du code du travail, un principe juridique de présomption simple de travail indépendant et d'absence de contrat de travail, lorsqu'une personne physique ou morale est régulièrement immatriculée au répertoire des métiers (pour les artisans), au registre du commerce et des sociétés (pour les commerçants et les mandataires), à des registres professionnels (comme le registre des transporteurs) ou affiliée auprès des organismes sociaux en qualité

ASSEMBLÉE NATIONALE

de travailleur indépendant (cas notamment des auto-entrepreneurs). Toutefois, et selon une jurisprudence abondante et constante de la Cour de cassation, l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties ni de la qualification donnée à la prestation effectuée mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur (Cour de cassation, assemblée plénière, arrêts n° 81-11.647 et 81-15.290 du 4 mars 1983, BARRAT - Chambre criminelle, arrêt n° 84-95559 du 29 octobre 1985, GUEGAN). Est ainsi considéré comme travailleur salarié celui qui accomplit un travail pour un employeur dans un lien de subordination juridique permanente, défini comme « l'exécution d'un travail 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 de son subordonné » (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n° 94-13187 du 13 novembre 1996, Société générale). Les services de contrôle comme le juge, lorsqu'il est saisi, analysent de manière concrète la relation qui lie les parties selon la méthode dite du faisceau d'indices. Parmi les indices d'une relation salariée, peuvent être cités, sans que cela soit exhaustif : - l'initiative même de la déclaration en travailleur indépendant (démarche non spontanée, a priori incompatible avec le travail indépendant) ; - l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches ; - un donneur d'ordre unique ; - le respect d'horaires ; - le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit ; - une facturation au nombre d'heures ou en jours ; - une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail ; - l'intégration à une équipe de travail salariée ; - la fourniture de matériels ou équipements (sauf équipements importants ou de sécurité). En outre, le fait de maquiller sciemment une relation salariale en contrat d'entreprise pour échapper à ses obligations d'employeur caractérise une fraude constitutive du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, dans les conditions précisées à l'article L. 8221-5 du code du travail. Le plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 a d'ailleurs retenu la lutte contre le recours aux faux travailleurs indépendants, et notamment aux faux auto-entrepreneurs, comme l'un des objectifs prioritaires.

ASSEMBLÉE NATIONALE

QUESTIONS ECRITES

Se déclarer comme indépendant

Le service en ligne guichet-entreprises.fr permet aux entrepreneurs de réaliser les démarches administratives nécessaires à la vie de leur entreprise (modification, demandes d'autorisation, etc.). Il est le site des pouvoirs publics de la modification et de la cessation d'activité d'une entreprise. Ce service est géré par l'Institut national de la propriété industrielle.

Micro-entrepreneur profession libérale ou activité indépendante

L'activité libérale englobe toute activité professionnelle non salariée, non agricole, non commerciale ou non artisanale ; cela recouvre notamment toutes les prestations de services de type BNC (bénéfices non commerciaux). Elle est exercée par un prestataire de services travaillant à titre indépendant et faisant preuve de qualifications spécifiques, vendues à un tiers sous sa propre responsabilité.

Les professions libérales désignent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle.

Elles sont réparties en deux catégories : les professions réglementées et les professions non réglementées.

Les professions libérales réglementées sont classées dans le secteur libéral par la loi. Leur exercice est soumis à des règles déontologiques strictes et sont placées sous le contrôle de leur instance professionnelle (ordre, chambre, ou syndicat). Parmi elles, les plus connues sont les avocats, les experts-comptables ou encore les médecins. Leur titre fait l'objet d'une protection.

Les professions libérales non réglementées regroupent les professions qui ne peuvent être classées ailleurs, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni commerciales, ni artisanales, ni agricoles et ne relèvent pas du régime général des salariés (journalistes et pigistes, artistes auteurs, intermittents du spectacle, mannequins, arbitres et juges sportifs, etc.). Il s'agit généralement de professions à caractère intellectuel ou artistique. Bien que classées dans la catégorie non réglementée des activités libérales car non contrôlées par une instance professionnelle, leur exercice peut néanmoins être soumis à une réglementation spécifique.

En plongée ce sera donc dans le cadre d'une profession libérale non règlementée : Etablissement d'activités physiques et sportives (EAPS) à vocation commerciale

Un micro-entrepreneur est une personne relevant du régime fiscal de la micro-entreprise (régime spécial des bénéfices non commerciaux (BNC) pour l'imposition des bénéfices et régime de TVA de la franchise en base) à qui s'applique de droit le régime micro-social simplifié prévu à l' article L. 133-6-8 du Code de la Sécurité sociale. Afin de bénéficier du statut de micro-entrepreneur, le chiffre d'affaires annuel ne doit pas dépasser le seuil du régime micro-fiscal, établi en 2020 à 72 600 € pour les prestations de services libérales. Il est passé à 77 700€ depuis 2024 (déclaration en 2025 pour le changement de statut).

Remarques

L'inscription de l'activité libérale doit s'effectuer auprès de l'ordre, du syndicat ou de la chambre professionnelle dont le micro-entrepreneur dépend et la déclaration d'activité s'effectue auprès de l' Urssaf qui occupe alors le rôle de CFE (centre de formalités des entreprises).

La Sécurité sociale – Indépendants est le régime de protection sociale obligatoire qui gère l'assurance maladie des indépendants.

Liens utiles :

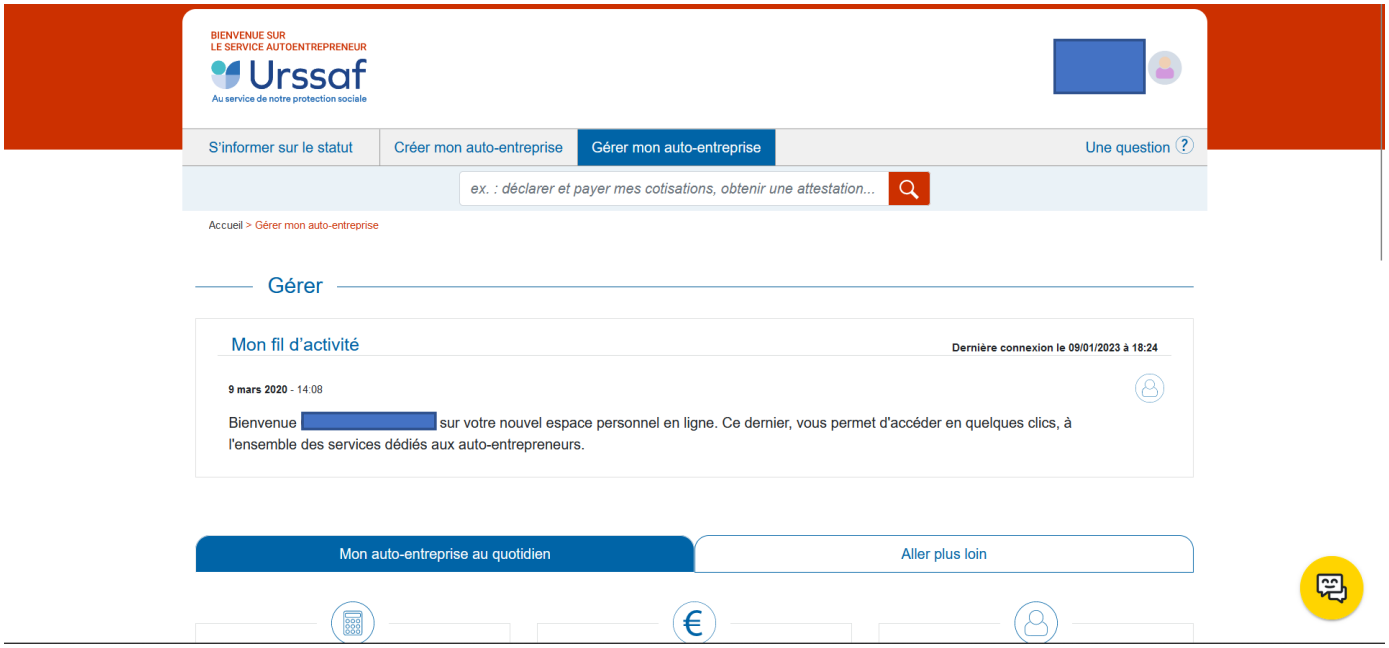
- Déclaration et paiement des charges : le site officiel des déclarations sociales
- Protection sociale : Sécurité sociale – Indépendants
- Retraite : Caisse interprofessionnelle des professions libérales

N'oubliez pas que vous avez droit comme indépendant à une indemnisation en cas d'arrêt de travail (maladie comme accident). Cette indemnisation, très faible en règle générale) va dépendre de votre chiffre d'affaires de l'année antérieur puisque 12,3% du montant de votre cotisation URSSAF va dans les caisses de d'assurance maladie. Mais il vaut mieux avoir un petit quelque chose que 0€.

Pour la retraite, il faut juste savoir qu'il faut bien plus de CA déclaré pour valider un trimestre que de salaire quand vous étiez salarié : 9684€ de CA à déclarer en 2022 pour valider 4 trimestres contre 6342€ de revenus comme salarié.

Après avoir créé votre compte sur le site, il faudra donc s'armer de patience et créer votre entreprise à partir de cet écran (9/01/2023). A vous de découvrir comment faire, mais vous devez garder en mémoire 2 choses : CIPAV et Sécurité sociale des indépendants.

Vos déclarations de chiffre d'affaires se feront sur le site suivant : https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr



Déclaration et paiement de vos charges se feront à partir de ce site.

Vous devrez vous assurer en RC. La FFESSM (cabinet Lafont), l'ANMP (LYCEA) proposent des contrats pour couvrir les risques de l'activité (tous). Attention une protection individuelle (de type mutuelle) est à prendre en plus.

Le SNMP ne fait pas de publication sur un tel produit. Il semble que leur RC passe via le cabinet Belval. C'est ce qu'indique leur bulletin d'adhésion.

Quelles sont vos obligations une fois toutes ces formalités effectuées :

Vous devez déclarer votre chiffre d'affaires **tous les mois** ou **tous les 3 mois**, selon ce que vous avez choisi au moment où vous avez débuté votre activité.

Si vous **oubliez de déclarer votre chiffre d'affaires ou vos recettes** avant l'échéance, une **pénalité** de 55 € s'applique sur chaque déclaration manquante.

Vous avez la possibilité de régulariser votre situation en fin d'année. Si vous ne le faites pas, vous pouvez être taxé d'office sur une base majorée. Cette taxation peut entraîner la **perte du régime de la micro-entreprise**.

Vous devez tenir à jour un **livre des recettes encaissées**. Vous devez enregistrer **chronologiquement** les recettes et indiquer les informations suivantes :

- Montant et origine des recettes (identité du client ou de la société mandataire)
- Mode de règlement (chèque, espèces ou autres)
- Références des pièces justificatives (numérotation des factures, notes)

Vous devez faire **le total** de vos recettes **tous les 3 mois**.

Pour les **ventes aux détails et les services rendus à des particuliers**, vous pouvez inscrire dans votre livre de recettes les informations correspondantes **de manière globale** en fin de journée dès lors que leur montant unitaire **est inférieur à**76 €.

Vous avez la possibilité de tenir votre registre de l'une des manières suivantes :

- Acheter des livres comptables papiers dans le commerce et les remplir
- Télécharger des modèles officiels et les remplir
- Utiliser un logiciel comptable spécifique

À savoir ; le livre de recettes peut être tenu sous format électronique.

Le mieux si les ordinateurs ne vous rebutent pas, est d'avoir un outil come ce logiciel de comptabilité comme MicroCA comptabilité qui vous propose en 2023 un logiciel complet pour 55€ (MAJ gratuite ensuite)

Vous devez conserver les informations du livre de recettes **durant 10 ans à partir de la clôture de l'exercice comptable** auquel les informations appartiennent. Le même délai s'applique aux pièces justificatives.

Il n'y a pas de sanction en cas de non-tenue du livre de recettes.

En revanche, en cas de **faux** (exemple : inscription de fausses informations sur un registre) ou **d'usage de faux** (Exemple : utilisation de registres falsifiés pour obtenir un prêt auprès d'une banque), vous vous exposez à une sanction pénale pouvant aller jusqu'à **3 ans** d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

En tant que professionnel, vous êtes soumis à l'obligation de remettre une facture à vos clients professionnels pour les ventes et les prestations de services. Vous pouvez aussi dans certains cas être obligé de délivrer une note à vos clients particuliers.

Il existe de nombreuses règles en matière de facturation, notamment concernant les mentions obligatoires à faire figurer sur une note ou une facture.

Si vous ne respectez pas les règles en matière de facturation, vous pouvez être condamné à payer une amende administrative égale à l'un des montants suivants :

- 75 000 € pour une personne physique
- 150 000 € en cas de réitération dans les 2 ans qui suivent le 1er manquement

Vous n'êtes pas obligé d'ouvrir un compte bancaire professionnel.

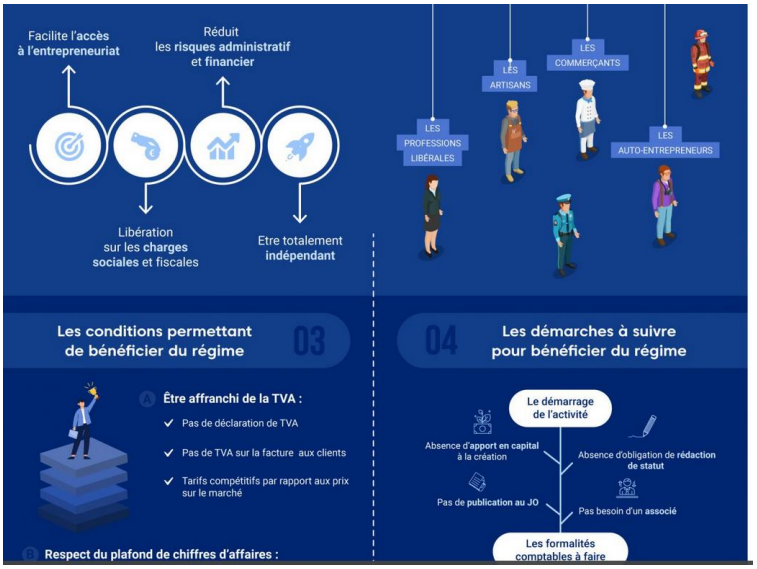
- En revanche, il est **obligatoire d'avoir un compte bancaire**. Votre compte personnel suffit.
- Si, au cours de votre activité, votre chiffre d'affaires annuel dépasse 10 000 € durant **2 années consécutives**, vous aurez l'obligation de créer **un compte dédié** à votre activité professionnelle.
- À savoir
- il est recommandé d'ouvrir un compte bancaire dédié à votre activité même si vous ne dépassez pas le seuil de 10 000 €.

Avoir en mémoire que ce statut ne permet pas de déduire des frais. Vous payez des charges sur l'intégralité de votre CA encaissé. Pour les impôts vous pouvez choisir un paiement sur votre CA (versement libératoire de 2,2%) ou d'intégrer dans votre déclaration d'impôt en revenus (66% de votre CA).

Dans les 2 cas, le CA doit être déclaré aux impôts.

L'URSSAF vous permettra d'éditer un document pour la déclaration.

Faites bien votre calcul avant de décider de ne pas faire de versement libératoire de l'impôts.



Ce décret (n°2021-755) s'applique pour les auto-entrepreneurs exerçant une **activité libérale (réglementée ou non) qui cotisent à la CIPAV** pour leur retraite. Plus largement, sont concernés tous les professionnels libéraux affiliés à l'une des caisses de la CNAVPL (dont la CIPAV fait partie).

Quel sera le montant des indemnités journalières ?

Elles seront calculées de la même manière que pour les libéraux affiliés au régime général soit :

Indemnité journalière = 1/730 X moyenne des revenus des 3 dernières années

Attention, on parle bien de revenus et pas de chiffre d'affaires ! Le calcul du revenu est le suivant : c'est le chiffre d'affaires sur lequel on applique un **abattement forfaitaire** (34 % pour les auto-entrepreneurs en activité libérale).

La bonne nouvelle, c'est que les affiliés CIPAV seront mieux indemnisés puisque **l'IJ minimale sera de 22 € par jour et l'IJ maximale de 169 €**. Rappelons en effet que les libéraux rattachés au régime général pour leur retraite ont des IJ comprises entre 5,63 € et 56,35 €.

Le versement d'indemnités journalières concerne les affiliés CIPAV qui déclarent un arrêt de travail **à partir du 1er juillet 2021**.

Comme pour la plupart des salariés, **le délai de carence sera de 3 jours**. Cela signifie que vous commencerez à toucher des indemnités journalières à partir du 4e jour qui suit le début de votre arrêt.

Le paiement des indemnités journalières sera effectué par la CPAM dont vous dépendez pour votre assurance maladie-maternité. Les IJ seront versées **durant 90 jours maximum** (contre 360 jours maximum sur une période de 3 ans pour les auto-entrepreneurs non CIPAV). En cas d'invalidité permanente et définitive (au moins égale à 66 %), la CIPAV prendra éventuellement le relais si vous remplissez les autres conditions requises.

Attention : la sécurité sociale ne reconnait pas pour les indépendants la notion d'accident de travail. Donc un accident sera traité comme une maladie, avec les 3 jours de carence.

Fiche 13 — Prêt de main-d'œuvre, portage salarial et intérim

Comparatif sous-traitance et prêt de main-d'oeuvre

Eléments de la relation de travail	Critères	Sous-traitance	Prêt de main d'œuvre
Nature de la prestation fournie par l'entreprise extérieure	Elle apporte un personnel spécialisé et un savoir-faire spécifique distinct du vôtre	X	
	Elle utilise son propre matériel et fournit des matériaux	X	
	Elle exécute une opération clairement définie	X	
	Elle met simplement à votre disposition de la main-d'œuvre		X
Encadrement des salariés / Lien de subordination	Le personnel, chargé de l'exécution du travail, est accompagné de cadres et d'agents de maîtrise de l'entreprise extérieure	X	
	Les salariés détachés sont placés sous votre autorité		X

Prêt de main-d'œuvre

Pour pallier des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée.

But non lucratif

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'œuvre.

Celle-ci facture, pendant la mise à disposition, uniquement les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

En effet, les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif sont interdites, sauf dans les cas suivants :

- Travail temporaire par les agences d'intérim ;
- Portage salarial pour les entreprises de travail à temps partagé ;
- Agence de mannequins par le titulaire de la licence d'agence de mannequins.

Accord du salarié

Le salarié doit exprimer son accord explicite et, s'il refuse, ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Il doit signer un avenant au contrat de travail, qui indique obligatoirement :

- Les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice ;
- Les horaires et le lieu d'exécution du travail ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention qui précise les éléments suivants :

- La durée de la mise à disposition ;
- L'identité et la qualification du salarié ;
- Le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- Et éventuellement la période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail).

La convention ne peut en aucun cas concerner plusieurs salariés. Il en faut une par salarié nommément désigné.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu.

Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

La mise à disposition ne peut remettre en cause la protection qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Rien ne semble indiquer qu'il serait interdit de travailler 20 % pour le club A, 30 % pour le club B et 50 % pour le club qui détient le contrat de travail du salarié s'il existe bien 2 conventions de mise à disposition.

Portage salarial

Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes.

Toute personne qui justifie de l'expertise, de la qualification et de l'autonomie lui permettant de rechercher ses clients peut être un salarié porté.

Le salarié porté doit négocier les conditions d'exécution de sa prestation et en fixer le prix avec l'entreprise cliente.

Le salarié porté a pour mission de :

- Fournir une prestation de service à l'entreprise cliente
- Rendre compte de son activité à la société de portage.
- Cela donnerait le schéma suivant :

1 entrepreneur (peu importe son statut) se rémunère, mais travaille pour plusieurs sociétés clientes.

Sauf que : une entreprise peut recourir au portage salarial uniquement pour :

- Une tâche occasionnelle qui ne relève pas de son activité permanente
- Ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

Donc ce serait interdit.

Que reste-t-il comme solution pour ne pas faire du travail illégal ?

Passer par une agence d'Intérim. C'est parfaitement légal, sauf que cela a un coût. Et cela s'appelle un contrat de travail temporaire.

Le problème : Le délai de carence entre 2 contrats

Lorsque le contrat de mission prend fin, un délai de carence doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission ou à un CDD sur le même poste de travail.

Le mode de calcul varie en fonction de la durée du contrat, dans les conditions suivantes :

- Pour les contrats d'au moins 14 jours, le délai est fixé au tiers de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus) ;
- Pour les contrats de moins de 14 jours, il est fixé à la moitié de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus).

La durée du contrat s'apprécie en *jours calendaires*, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné.

Mais fort heureusement pour les clubs de plongées : parmi toutes les exceptions, une est intéressante :
« Emploi à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un CDI »

À condition de payer le prix du service qu'offre une société d'intérim (30 à 50 % du salaire chargé annuel).

La pratique qui consiste à passer par des autoentrepreneurs, car l'effectif salarié est insuffisant, reste très risquée surtout en cas d'accident de l'autoentrepreneur ou d'un client dans sa palanquée. Un propriétaire peut tout perdre, y compris sa propre maison.

Jurisprudence

Le prêt de main-d'œuvre fourni sera jugé illicite s'il est seulement destiné à constituer un volant de personnel pour l'entreprise utilisatrice. (Cass. crim. 3 mai 1994 n° 93_83 104 D,S)

A ainsi été qualifiée de prêt de main-d'œuvre illicite, l'opération à but lucratif ayant pour objet exclusif un prêt de main-d'œuvre par mise à disposition de salariés :

- Occupés à des **tâches similaires** de celles accomplies par d'autres salariés appartenant à l'entreprise,
- Sans **aucune spécificité ou prestation présentant un caractère propre**,
- Sous la direction de l'encadrement de l'entreprise utilisatrice,
- Dans des **conditions de travail identiques**

Et procurant ainsi à l'utilisateur un avantage financier (Cass. crim., 15 févr. 2005, no 04-80.806).

Pour échapper à la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite, la prestation de services ne doit pas aboutir au transfert du lien de subordination au profit du client vis-à-vis du personnel détaché (*Cass. crim., 25 avr. 1989, no 87-81.212, Bull. crim., p. 438 ; Cass. crim., 6 mai 1997, no 96-83.063*).

Le prestataire doit donc impérativement conserver l'autorité sur son personnel et exercer un contrôle sur la réalisation du travail (*Cass. crim., 21 janv. 1986, no 84-95.529*).

Le prêt de main-d'œuvre illicite est ainsi caractérisé lorsque la mise à disposition du salarié par l'entreprise prêteuse intervient alors que celle-ci n'est ni présente ni représentée au sein de la société utilisatrice, et n'a donc aucun pouvoir de contrôle et de direction sur le salarié qu'elle avait embauché. (*Cass. Soc., 17 juin 2005, n° 03-13. 707)*

Il a ainsi été jugé que les conditions de l'exécution du contrat de travail d'un salarié détaché travaillant sous les seules directives des cadres de l'entreprise utilisatrice est exclusif de toute prestation de services de l'entreprise fournissant la main-d'œuvre et justifie la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite. (*Cass. Crim. 3 mai 1994, n° 93-83.104 D,S*)

De même, doit être considérée comme prêt de main-d'œuvre illicite l'opération de détachement d'un salarié dans une entreprise utilisatrice qui assumait seule l'organisation et la responsabilité du travail du salarié détaché. (*Cass. Crim., 25 juin 1985, n° 86-91.037*)

Le fait pour une entreprise mettant des salariés à disposition de facturer son intervention « en fonction du temps passé » caractérisera le prêt de main-d'œuvre à but lucratif prohibé (*Cass. Crim. 16 mai 2000*, n° 99-85.485).

Ainsi, **côté prestataire**, la marge réalisée entre le prix facturé par le prestataire de service au client et le coût de la main-d'œuvre caractérise le but lucratif (*Cass. Crim. 16 juin 1998, n° 97-80.138 ; Cass. Soc. 17 juin 2005, n° 03-13-707, Bull civ V n° 205*).

Si les salariés ont été privés d'avantages potentiels qu'ils auraient dû tirer des droits opposables aux salariés de l'entreprise utilisatrice, ils seront jugés bien fondés à tout rappel de salaires ou indemnités correspondants à l'application des normes plus favorables aux salariés (*Cass. Crim., 23 juin 1987 n° 85-95.585, Cass. Crim. 12 mai 1998*, n° 96-86.479).

Sanctions pénales

L'article L 8234-1 du Code du travail punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 € ou de l'une de ces deux peines seulement le marchandage.

Puisque c'est l'opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif qui est prohibée, on pourrait penser que seule est punissable la personne qui en tire profit, à savoir le prêteur.

Toutefois le bénéficiaire du prêt illicite sera dans les faits lui aussi poursuivi comme co-auteur du délit.

En effet, il appartient également à la société utilisatrice de s'assurer que le prêt de main-d'œuvre a bien lieu dans les conditions de licéité exigées par la loi (*Cass. Crim. 25 avril 1989*, n° 87-81.212)

Sanctions civiles

La première conséquence du prêt de main-d'œuvre illicite sera la nullité d'ordre public du contrat conclu entre eux pour illicéité de la cause.

Le salarié dont les intérêts ont été lésés dans cette opération peut se constituer partie civile dans le cadre de l'instance pénale ou demander réparation de son préjudice devant le conseil de prud'hommes.

Le salarié peut également demander au juge d'établir l'existence d'un contrat de travail entre le donneur d'ordre (la société utilisatrice) et lui-même dès lors que la jurisprudence sociale établit en cas de prêt de main-d'œuvre illicite l'existence d'un double contrat de travail liant le salarié conjointement à son employeur et à l'entreprise utilisatrice (*Cass. Soc. 4 avril 1990* n° 86-44.229).

Fiche 14 — Bénévolat et entraide

La relation salariale est caractérisée par une prestation de travail, un lien de subordination ou à tout le moins un travail dans un cadre organisé par l'employeur, lequel dispose du pouvoir de donner des directives et d'en contrôler l'exécution, assortie de celui de sanctionner, et une rémunération.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du Code du travail, la dissimulation d'emploi salarié est constituée lorsque l'employeur s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration nominative préalable à l'embauche prévue à l'article L. 1221-10 du même code.

Selon l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale, sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes personnes quelle que soit leur nationalité de l'un ou l'autre sexe, salariés ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature, la forme ou la validité de leur contrat.

À défaut, il y a dissimulation d'emploi salarié et l'organisme de recouvrement des cotisations sociales est fondé à procéder à une régularisation des cotisations et contributions à la charge de l'employeur, calculées sur les rémunérations et gains.

Toutefois, les personnes agissant dans le cadre d'une entraide familiale, amicale ou d'un bénévolat ne sont pas concernées par cette obligation.

L'entraide se caractérise par une aide ou une assistance effectuée de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

L'aide apportée ne doit être ni durable ou régulière, ni accomplie dans un état de subordination, ni se substituer à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal d'une entreprise ou d'une activité professionnelle.

L'entraide se place dans un secteur non marchand, pour des travaux trop réduits pour être pris en charge par des entreprises, sauf à atteindre des coûts prohibitifs pour des budgets très modestes. L'entraide intervient précisément dans le secteur délaissé par les entreprises, en sorte qu'elle n'engendre aucune distorsion de concurrence.

L'entraide familiale, qui crée une présomption simple de non-salariat, se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Cette présomption peut être renversée par l'URSSAF par la preuve contraire, qui consiste à démontrer que l'activité déployée excède les limites de l'entraide familiale, l'excès pouvant résulter de la participation à l'activité d'une entreprise qui ne peut fonctionner sans cette aide et qu'elle est accomplie dans un cadre faisant apparaître les conditions de la subordination juridique.

Exemple d'entraide familiale reconnue

« La circonstance que M. A. Y. ait travaillé sur le stand de son frère, seul ou avec lui, à deux reprises avant et pendant le contrôle, ainsi qu'une fois après celui-ci, ne suffit pas à caractériser une participation à l'activité de son frère qui ne pourrait fonctionner sans cette aide, dans des conditions établissant existence d'un lien de subordination, alors par ailleurs qu'il est établi que M. M. Y. travaille habituellement seul. C'est en conséquence à juste titre que le tribunal des affaires de sécurité sociale a retenu l'existence d'une situation d'entraide familiale et a annulé le redressement de l'URSSAF »

Cour d'appel, Rouen, Chambre sociale, 21 février 2018 — n° 16/02068.

Exemple d'entraide familiale requalifiée en travail dissimulé

« Le caractère régulier du travail de M. H. chaque samedi et dimanche exclut que le travail fourni soit qualifié d'entraide familiale. »

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 12, 1er février 2018 — n° 15/06725

L'entraide amicale se caractérise par une aide ou assistance apportée **<u>à une personne proche</u>** de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Exemple d'entraide amicale requalifiée en travail dissimulé

« si le gérant de la SARL JEAN F. explique l'absence des déclarations obligatoires pour tout salarié en ce qui concerne Monique C., dont il ne conteste pas le travail le jour du contrôle, par le fait qu'elle serait une amie de longue date de son épouse travaillant de façon ponctuelle, force est de constater que, malgré les écritures de l'URSSAF indiquant qu'il ne démontre pas ce lien amical, aucun justificatif n'est donné à ce sujet, ce qui devait pourtant être a priori aisé puisqu'il est fait état d'une amitié de 20 ans, pas plus qu'il n'est justifié du travail à temps complet à la CAF de l'intéressée, sans que soit prétendue une quelconque difficulté à produire quelque preuve de ces éléments et de la présence très ponctuelle de cette dernière.

Au surplus, aucune explication n'est donnée sur le fait que le procès-verbal de contrôle, qui fait foi jusqu'à preuve contraire, selon les dispositions de l'article L243 — 7 du code de la sécurité sociale, mentionne que Monique C. est sortie dehors à l'arrivée des inspecteurs après qu'ils aient pu constater qu'elle transmettait les commandes aux fleuristes présents.

Il n'est pas plus présenté de démenti et d'observations sur le fait rapporté dans les écritures de l'URSSAF du refus suspect de l'épouse du gérant de répondre aux questions des inspecteurs.

Enfin, l'activité reconnue par Monique C., à savoir répondre au téléphone et au fax afin de transmettre les commandes aux fleuristes, apparaît particulièrement nécessaire à la gestion de l'entreprise en période de fêtes.

Dans ces conditions, les éléments mis en avant par la SARL JEAN F. sont insuffisants pour établir que la présence de Monique C. le jour du contrôle se faisait dans le cadre d'une entraide amicale, l'absence de rémunération de tout ordre invoquée étant dès lors bien évidemment remise en cause, en raison précisément du caractère dissimulé d'emploi retenu »

Cour d'appel, Riom, 4e chambre civile, 5 avril 2016 – n° 14/02037

La Cour de cassation a estimé « *qu'appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel de Bordeaux qui a fait ressortir que les intéressés exerçaient leur activité au sein du commerce de pizza dans un rapport de subordination à l'égard de M.* X…, en a exactement déduit que le redressement était justifié ».

Ainsi, cet arrêt nous rappelle que l'entraide familiale qui se caractérise par une aide occasionnelle à titre gratuit et sans aucun lien de subordination **ne doit pas être nécessaire au fonctionnement de l'entreprise**. À défaut, il y a travail dissimulé. ***Cass. civ. 2, 9 mars 2017, n° 16-10117***

Le **bénévolat** se définit comme l'aide apportée de manière spontanée et désintéressée **au profit d'organismes sans but lucratif.**

Exemple de bénévolat requalifié en travail dissimulé

« L'activité commerciale est exclusive de tout bénévolat »

Cour d'appel, Metz, Chambre sociale, 3e section, 16 novembre 2017 — n° 16/00474

« Le bénévolat dans le contexte d'une activité commerciale n'est pas admis. »

Cour d'appel, Aix-en-Provence, 14e chambre, 26 avril 2017 — n° 15/19418

Sur cette page internet, (La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat (herveguichaoua.fr)), un directeur du travail a écrit :

Si le bénévolat se rencontre essentiellement dans le milieu associatif, aucun texte, ni aucune jurisprudence n'interdit cependant le bénévolat dans le secteur concurrentiel et marchand, même si cette situation reste en principe exceptionnelle. Ainsi, il a été admis, dans une affaire Entremont (6), très médiatisée à l'époque des faits, qu'une laiterie a pu remplacer, en toute légalité, ses chauffeurs de véhicules de ramassage de lait qui étaient en grève par des producteurs de lait, considérés par les juges comme des bénévoles. La Cour de cassation a estimé que l'employeur a, en effet, la faculté d'organiser librement son entreprise pour assurer la continuité de son activité et, qu'à ce titre, il a pu accepter le concours bénévole des producteurs de lait, alors que ce concours a été, dans le cas d'espèce, hautement profitable à l'entreprise. De même, une personne a pu avoir une activité bénévole pendant plus de deux mois dans un commerce de vente de fleurs, dès lors qu'elle apportait, de sa seule initiative, une aide ponctuelle à son amie vendeuse dans ledit magasin (7). Une autre personne n'a pas été reconnue salariée parce qu'elle n'avait pas été placée dans des conditions normales d'emploi, excluant donc toute subordination juridique, alors même qu'elle avait procédé pendant trois jours à l'étiquetage de bijoux pour une société (Enfin, la conjointe d'un chef d'entreprise exerçant en société commerciale, et qui avait tenu le poste de caissière pendant neuf ans, s'est vue refuser la qualité de salariée au motif que son activité relevait de l'entraide familiale et qu'elle l'avait exercée en toute liberté (9).

(6) Cass. Soc. n° 97-22025 du 11 janvier 2000, Entremont, Dr. Ouv. 2000, p. 252, obs. crit. A. de Senga.

(7) Cass. Soc. n° 10-20912 du 16 février 2012.

(8) Cass. Soc. n° 10-25365 du 26 septembre 2012, Société Nature et Horizon.

(9) Cass. Soc. n° 95-43629 du 2 juillet 1997, Boucheries amiénoises

Pourtant, pour le secteur viticole, la DREETS de Bourgogne France Comté a été plus précise (en 2020) :

Le bénévole se définit comme « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial ». Il en découle qu'à la différence d'un travail salarié, le bénévolat se caractérise par l'absence de tout lien de subordination juridique et de toute rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature).

Les exemples d'aide bénévole sur une exploitation agricole correspondent à des cas d'urgence, comme aider à récupérer les animaux qui se sont échappés de leur enclos et vagabondent, ou aider l'exploitant ou son subordonné en cas d'accident survenu au tracteur. Il s'agit donc de ce qu'on appelle le coup de main occasionnel ou bénévole qui peut être donné par un voisin, un ami, un cousin… Ce coup de main est par nature de très courte durée.

Le bénévole, victime d'un accident de travail, peut engager la responsabilité du bénéficiaire de l'aide. Ce dernier doit alors indemniser l'accidenté. Il appartient à chaque exploitant de se rapprocher de son assureur afin de s'assurer que sa responsabilité civile couvre bien les aides bénévoles et occasionnelles.

Le véritable bénévolat n'est par ailleurs admis que pour les associations à but non lucratif, dans le cadre de l'absence d'utilité économique : association humanitaire, caritative ou d'œuvre sociale, éducative, culturelle sans but lucratif.

La Cour de Cassation, depuis l'arrêt du 14 mars 1973 (Cass Soc 14/03/73 MERCIER c/ URSSAF du Cher) a affirmé l'incompatibilité du bénévolat avec une société commerciale, **le bénévolat ne saurait être utilisé pour participer à la réalisation d'un profit recherché par une structure à but lucratif relevant du secteur marchand.**

La jurisprudence exclut donc le recours à des bénévoles dans les structures économiques à vocation lucrative qu'elles soient individuelles ou sous forme de sociétés (EARL, SCEA, SCEV…).

En synthèse, l'employeur qui fait travailler un salarié sans l'avoir au préalable déclaré et/ou sans lui remettre de bulletins de salaire ni de contrat de travail s'expose à des sanctions, et notamment :

- Sanctions pénales : amende de 45 000 € et peine de 3 ans d'emprisonnement (personnes physiques) avec majoration en cas de récidive ou de recours à des salariés présentant des caractéristiques de vulnérabilité, interdiction d'exercer, fermeture de l'entreprise, etc., contraventions de 5e classe pour absence de déclaration préalable à l'embauche et de 4e classe pour registre du personnel non mis à jour, etc.
- Sanctions administratives : demande de remboursement et refus des aides publiques, fermeture provisoire de l'établissement, exclusion des contrats publics, etc., amende administrative de 1 056 € en 2015 pour défaut de déclaration préalable à l'embauche.
- Contentieux prud'homal : demande du salarié en reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail et licenciement sans cause réelle et sérieuse (préavis, éventuelle indemnité de licenciement et indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse correspondant au préjudice subi) ainsi qu'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé égale à 6 mois de salaire.
- Redressement URSSAF : redressement pour les cotisations et contributions non versées, avec application d'une majoration de 25 % à 40 % (selon l'âge et la situation du salarié non déclaré), annulation du droit aux exonérations et réductions de cotisations de sécurité sociale (sommes correspondantes à restituer), refus d'octroi ou demande de remboursement des aides à l'emploi.
- CPAM : remboursement des sommes versées par la CPAM en cas d'accident du travail/maladie professionnelle survenant à un salarié non déclaré, et pénalité financière fixée par le Directeur de l'organisme de recouvrement.
- Lorsque le bénévole n'est pas rémunéré, l'entreprise n'est pas complètement protégée pour autant. Elle peut être attaquée pour **atteinte à la dignité de la personne**, définie par les articles 225-13 à 225-16 du Code pénal. La peine encourue s'élève à **5 ans de prison et 150 000 euros d'amende**.

… Liste non exhaustive

Fiche 15 — Le temps de travail

Règles

Une année	1 607 heures de travail effectif
Une semaine	35 heures
Une journée	10 heures de travail sur une amplitude de 12 heures
Travail de nuit	Période entre 22 h et 5 h ou 7 heures consécutives entre 22 h et 7 h
Repos hebdomadaire	35 heures au moins
Pause	20 minutes pour 6 heures consécutives de travail
Repos quotidien	11 heures (24 heures + 11 heures de nuit)

Durées maximales hebdomadaires

La durée de *travail effectif* hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine
- **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Temps de pause

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

À savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

Article 5.1 — Dispositions générales

5.1.1 — Le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les critères définis au 1er alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

– les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;

– les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ;

– les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;

– les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

5.1.2 — Heures supplémentaires

5.1.2.1 — Définitions et conditions générales

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :
– jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser ;
– au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer. Les heures supplémentaires donnent lieu aux contreparties ci-dessous définies.

5.1.2.2. Contreparties

5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement.

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération.

5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires.

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit :

5.1.2.2.2.1. Conditions d'acquisition du droit au repos.

Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :
— heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures.
Dans les entreprises de plus de 20 salariés :
— heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
— heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

5.1.2.2.2.2. Conditions d'utilisation du droit au repos.

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum de 1 an.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devront être tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et annexés au bulletin de paie du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

CCNS
Convention Collective
Nationale du Sport

Spécifiquement, selon l'accord du 15 janvier 2010 (pour les entreprises adhérentes au SNPL) :

Les heures supplémentaires doivent faire l'objet des majorations suivantes :

– 10 % pour les heures effectuées de la 36e à la 39e heure ;
– 20 % pour les heures effectuées de la 40e à la 43e heure ;
– 50 % à partir de la 44e heure.

Temps partiel

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10e de la durée fixée au contrat de travail sont majorées de 5 %.

Repos compensateur :

Au-delà du contingent annuel de 360 h (ou de 30 h par trimestre pour les clubs ouverts pas plus de 9 mois par an) 50 % de récupération. (100 % pour les clubs avec plus de 20 salariés). Pour les clubs de plus de 20 salariés, un RC de 50 % existe pour les heures effectuées au-delà de la 41e.

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum d'un an.

5.1.3 — Durées maximales journalières et hebdomadaires

5.1.3.1 — Durées maximales journalières

– 8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans,

– 10 heures pour les autres salariés.

Toutefois, dans certaines situations, il est possible de dépasser ces durées, sans pour autant dépasser 12 heures. Cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine, et ni plus de 3 fois par mois, ni plus de 12 jours par an.

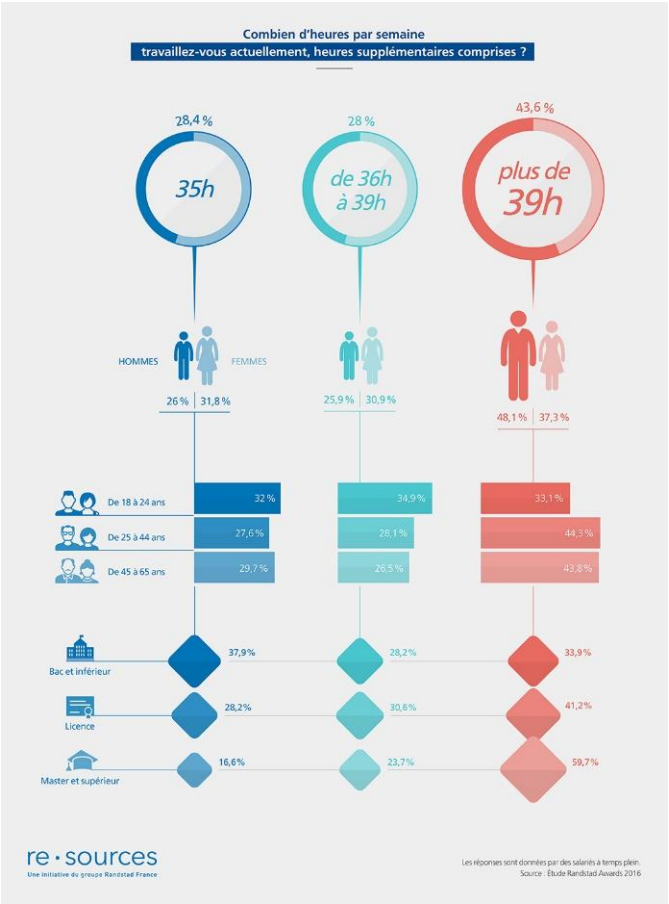
La durée quotidienne du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, soit de 0 heure à 24 heures.

Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, le dépassement exceptionnel ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié et dans la limite de 12 jours par an.

5.1.3.2 — Durées maximales hebdomadaires

Le nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de modulation du temps de travail.



5.1.4 — Repos hebdomadaire et jours fériés

5.1.4.1 — Le principe

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

Le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante : 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder deux jours de repos consécutifs à leurs salariés.

5.1.4.2 — Modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du Code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au prorata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Il en est de même pour les jours fériés travaillés.

Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2 du présent texte. Lorsque le 1er mai n'a pas pu être chômé du fait de l'activité de l'entreprise, le salaire de la journée est majoré de 100 %.

Article 5.2 — La modulation du temps de travail

…

5.2.3.1 – Étendue de la modulation la modulation du temps de travail devra s'effectuer sur une période définie de 12 mois consécutifs, dans les conditions et limites suivantes :

…

Une modulation annuelle ne peut donc s'entendre que sur **une période d'une année complète** (CDD comme CDI), mais pas forcément calée sur une année civile allant du 1er janvier au 31 décembre en cas de CDD. Par contre, pour un CDD de 6 mois, aucune modulation n'est possible.

Tout travail un jour férié donne une majoration obligatoire de 50% de salaire, hormis le 1er mai (majoration à 100%). Tout travail, un jour habituel de repos, est aussi majoré de 50%.

Cependant un avenant de la convention collective de 2024, qui n'est pas étendue sur ce sujet, limite cette possibilité pour **les seuls 25 décembre et 1er janvier.**

Les entreprises qui adhèrent aux organisations syndicales signataires (COSMOS et FNEAPL) peuvent l'appliquer sauf si un juge décidait que cet avenant est moins favorable que la convention collective étendue. Par contre on doit se rappeler que le FNEAPL est le signataire de cette fameuse convention collective sur les salaires qu'ils n'appliquent pas.

Il est très difficile de savoir de quel côté penchera un juge et quelle sera la décision de la cour de cassation sur un tel sujet. (JF et/ou salaires minimum).

… Surtout que l'ANMP est aussi signataire de cet avenant via la CFDT.

Jurisprudences

Tout d'abord, il importe de souligner que la preuve du respect de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures incombe à l'employeur (Cassation sociale, 20 février 2013, n° 11-28.811), de même qu'il est garant du respect du repos quotidien de ses salariés.

La Cour de cassation a même jugé que le préjudice résultant du dépassement ne peut être couvert par une indemnité résultant d'un usage d'entreprise, ce qui confirme le caractère d'ordre public absolu de la disposition (Cassation sociale 25 septembre 2013, n° 12-13237).

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Les infractions à la durée maximale hebdomadaire sont sanctionnées par l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe, laquelle sera prononcée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés.

De même, le fait de méconnaître les dispositions de l'article R. 3121-23, relatives à la durée maximale hebdomadaire absolue, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (article R3121-13).

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal.

Aux termes de l'article L3121-1 du Code du travail, « la durée du travail effectif est le 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 ».

Ainsi, le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis (article L3121-2 du Code du travail).

C'est ce qu'a rappelé la Chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt de principe du 20 février 2013 (n° 11-26.401).

Dans cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle la définition du travail effectif : « constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux,

afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris, 11 juin 2015, n° 14/12453 a rappelé que l'attribution de 2 jours de repos hebdomadaire, qu'ils soient consécutifs ou non, n'est en rien une obligation imposée par la convention collective. Et il confirme qu'en cas de travail prévu contractuellement les dimanches et jours fériés, la majoration prévue par les textes ne s'appliquera pas.

Cas particulier du temps d'habillage et de douche

Le port d'une tenue obligatoire, des travaux « salissants », fait que le passage par l'étape vestiaire ou douche est indispensable.

Le temps passé est du temps à rémunérer ou a récupéré, mais n'est pas du temps de travail effectif.

L'employeur peut décider d'une mesure plus favorable en décidant que ce temps est du temps de travail effectif. Mais il faudra une trace écrite afin d'éviter toute ambiguïté.

C'est l'Article L. 3121-3 — Code du travail qui le traite : Opérations d'habillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Cassation sociale, 18 octobre 2017, n° 15-23.108

Cassation sociale, 16 mars 2016, n° 14-16.359

La Cour de cassation indique que les conditions à remplir pour bénéficier de la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage sont cumulatives. Elle met en avant que l'obligation pour le salarié de se vêtir et se dévêtir dans l'entreprise ou sur le lieu de travail résulte pour elle des situations de travail. Elle retient non pas la source juridique, mais les conditions d'exercice (soc., 21 nov. 2012, n° 11-15.696).

La rémunération du temps de douche prise en fin de service peut inclure le temps passé au déshabillage nécessaire à cette opération, mais elle ne peut valoir contrepartie au temps passé à l'habillage lors de la prise de poste pour revêtir la tenue de travail (soc. 4 févr. 2009, n° 06-42.237 ; Cass. Soc. 12 déc. 2012, n° 11-22.884)

L'employeur doit payer ce temps quotidien de douche au tarif normal des heures de travail, peu important que les salariés aient réellement pris le temps de se doucher ou pas (soc., 11 févr. 2004, n° 01-46.405).

Ce dernier point est « moralement » discutable pour un moniteur de plongée, car le rinçage à l'eau douce doit faire partie des règles de prévention des risques spécifiques à la plongée, tout particulièrement pour protéger les oreilles sur la durée. Inclure dans le DUER cette obligation de douche, en insistant sur les oreilles, peut être intéressant pour toutes les parties prenantes.

Les dérogations au Code du travail

Les congés :

Pendant la période d'état d'urgence sanitaire et sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut de manière exceptionnelle :

- Imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit 1 semaine de congés payés), en respectant un préavis d'au moins 1 jour franc (au lieu de 1 mois ou du délai prévu par un accord collectif). Il peut s'agir de congés acquis à prendre avant le 31 mai ou bien de congés acquis, mais à prendre avant même le début de la période où ils sont habituellement pris (soit, à compter du 1er juin) ;
- Fractionner des congés payés sans l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans une même entreprise ;

Sans un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer au salarié, avec un préavis minimum de 1 jour franc, de prendre ou modifier :

- Les journées de réduction du temps de travail (RTT) ;
- Les journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année ;
- Les jours déposés sur le compte épargne-temps et en déterminer les dates lorsque les difficultés de l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles l'exigent.

L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos ou d'en modifier la date. Le salarié ne pourra pas prendre ces jours de congés au-delà du 31 décembre 2020.

Il n'existe aucun accord de branche dans les métiers du sport qui permet de telles dérogations aux règles habituelles.

Le temps de travail :

Par dérogation, les entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique (dont la liste sera déterminée par un décret à paraître), ainsi qu'aux entreprises qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale peuvent déroger aux règles de durée du temps de travail.

Les changements suivants sont admis :

- Passage de 10 h à 12 h pour la durée quotidienne maximale de travail de jour ;
- Passage de 8 h à 12 h pour la durée quotidienne maximale de travail de nuit sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée ;
- Passage de 11 h à 9 h pour la durée du repos quotidien sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- Passage de 44 h à 46h pour la durée de travail hebdomadaire autorisée sur une période de douze semaines consécutives ;
- Passage de 48 h à 60h pour le temps de travail autorisé sur une même semaine ;
- Autorisation du travail le dimanche ;
- Baisse du temps de repos compensateur entre deux journées de travail de 11 h à 9 h.

À savoir : tout employeur faisant usage d'au moins une de ces dérogations devra en informer le comité social et économique de l'entreprise ainsi que la DRIEETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Cassation sociale, 18 octobre 2017, n° 15-23.108 Cassation sociale, 16 mars 2016, n° 14-16.359.

Fiche 16 — Le contrôle du temps de travail

Le but est d'éviter un recours devant les tribunaux par n'importe laquelle des parties, sachant que chaque heure de travail véritablement effectuée doit être rémunérée.

Prouver le temps de travail.

En cas de litige relatif aux heures de travail, l'employeur fournit au juge les éléments justifiant les horaires réalisés par le salarié (C. trav. art. L. 3171-4). Cela, même si les salariés disposent d'une latitude suffisante pour organiser leur emploi du temps (Cass. crim. 3 décembre 2002, n° 02-81474 D).

Faire face au contrôle de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail des documents permettant de comptabiliser le temps de travail de chaque salarié (pendant 1 an). Peu importe le type d'horaire auquel le salarié est soumis (C. trav. art. L. 3171-3 et D. 3171-16).

Vérifier le respect des horaires.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est en droit de vérifier que les salariés respectent leurs horaires ou leur durée contractuelle de travail, pour ceux ne relevant pas d'horaires précis (ex. : convention de forfait annuelle) (C. trav. art. L. 3121-42 et L. 3121-43).

Outiller le contrôle des horaires

Relevé d'heures « manuel »

Il est possible de demander au salarié de faire un relevé de ses horaires et de le communiquer à son manager ou à la DRH (Cass. Soc. 10 mai 2000, n° 98-40736 D ; circ. DRT 93-9 du 17 mars 1993). La forme de ce relevé est libre (tableau, registre, fiches types, etc.).

Recours à un processus automatisé.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable (C. trav. art. L. 3171-4).
Exemple : Il peut s'agir d'un système de pointage mis en place par l'employeur (Cass. Soc. 29 mai 2002, n° 00-42048 D).
Des applications gratuites sur smartphone peuvent être d'une aide précieuse.

À défaut d'éléments probants fournis par l'employeur, les juges se détermineront au vu des seuls éléments fournis par le salarié (Cass. Soc., 13 oct. 1998, n° 96-42.373 ; Cass. Soc., 23 mai 2001, n° 99-43.625), peu important que cette carence soit liée à des problèmes matériels l'empêchant d'apporter ces justificatifs (Cass. Soc., 28 janv. 2004, n° 01-45.445).

Si une structure demande à son seul moniteur de venir à 8 h 30, qu'il gonfle pendant l'intégralité de sa pause déjeuner, et quitte le club à 18 h une fois toutes les tâches terminées, ne comptabiliser que 7 h de temps de travail effectif mérite d'être sanctionnée par des tribunaux et par l'administration. Car 3 infractions sont commises : le travail dissimulé non rémunéré, le dépassement de la durée maximale du travail journalier, sans oublier l'absence de temps de pause pour déjeuner (le fait que le moniteur ait pu prendre son repas sur le lieu de travail pendant le gonflage n'excuse rien).

Le contrat de travail s'exécute de bonne foi. Et si sur le contrat de travail il est indiqué que la rémunération est prévue pour une durée de travail de 35 h hebdomadaire, le fait de ne pas payer les heures supplémentaires, qu'elles soient à la demande de l'employeur, ou nécessitées par le volume des tâches à accomplir, est justement sanctionnable.

Pour obtenir le paiement des heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectué, le salarié doit étayer sa demande (Cass. Soc. 25-2-2004 n° 01-45.441) par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. Soc. 24-11-2010 n° 09-40.928).

Pour autant, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties. La Cour de cassation vient infléchir sa position antérieure en substituant à l'obligation du salarié *« d'étayer sa demande »*, celle moins contraignante *« de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis »*.

« Qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant (Cass. Soc. 18 mars 2020 n° 18-10919). »

Les demandes accueillies par les juges en raison d'une preuve suffisante apportée par le salarié :

- Fourniture par le salarié d'une description précise des tâches accomplies au-delà de l'horaire légal (Cass. Soc. 7-2-2001 n° 98-45.570) ;
- Tableau retraçant, sur une période de 2 ans, le nombre d'heures supplémentaires effectuées quotidiennement (Cass. Soc. 16-3-2001 n° 09-67.836) ;
- Production par le salarié d'un décompte détaillé et circonstancié de ses heures de travail et d'un procès-verbal de l'inspecteur du travail constatant des dépassements d'horaires dans le service considéré (Cass. Soc. 6-4-2005 n° 03-42.082) ;
- Production d'un courrier de l'employeur l'informant de ce que le poste nécessite une grande disponibilité et des horaires flexibles, d'un courrier du salarié avertissant l'employeur de la situation de sous-effectif et de son obligation d'allonger la durée de son travail et de courriers réclamant, en vain, la récupération des heures supplémentaires exécutées (Cass. Soc. 26-11-2008 n° 07-42.773).

Que penser de la décision de la Cour européenne de justice ?

L'Union européenne impose de décompter quotidiennement le temps de travail des salariés

En réponse à une question préjudicielle posée par la « Cour centrale » espagnole, la CJUE le 14 mai 2019 (aff. C—55/ 18) estime qu'une législation nationale ne peut pas dispenser les entreprises de mesurer le temps de travail journalier des salariés.

Un syndical espagnol réclamait d'une banque qu'elle mette en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier.

Il se trouve qu'il n'y a pas en droit espagnol, tel qu'interprété par la jurisprudence, d'obligation générale de décompte quotidien du temps de travail : sauf convention ou accord collectif plus favorable, les entreprises ont pour seule obligation de tenir un registre des heures supplémentaires et de communiquer chaque mois aux salariés et à leurs représentants le nombre d'heures supplémentaires effectuées. À noter que, selon une enquête réalisée en 2016, plus de la moitié des heures supplémentaires ne seraient pas enregistrées.

Saisie de ce litige, la « Cour centrale » espagnole a préféré surseoir à statuer et interroger la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur la conformité du droit espagnol à celui de l'Union européenne.

La CJUE estime effectivement qu'une législation nationale qui dispense les employeurs d'établir un système permettant de mesurer le temps de travail journalier effectué par chaque salarié est **contraire à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003** concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Il revient donc maintenant à la Cour centrale espagnole de tirer les enseignements de la décision de la CJUE.

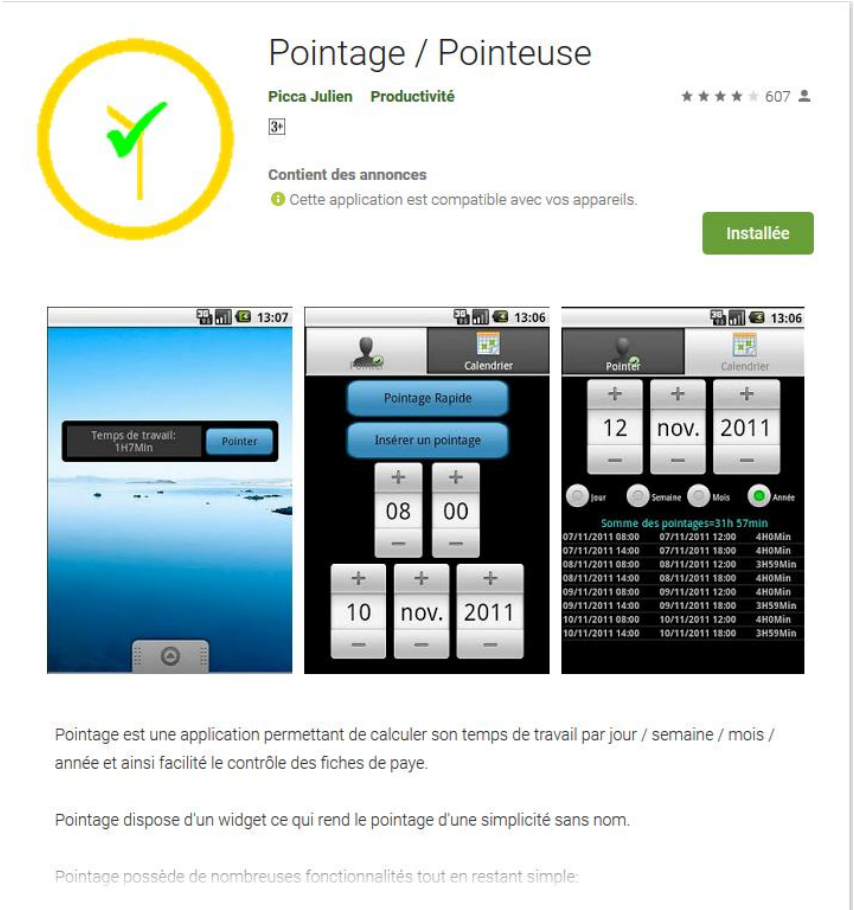
Qu'en est-il en France ? Pour rappel, dès lors que les salariés d'un service ou d'un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Il effectue ce décompte quotidiennement (par enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies), mais également chaque semaine, par récapitulation du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié (C. trav. art. L. 3171-2 et D. 3171-8).

Il existe des exceptions, mais elles sont assorties de garanties. S'agissant des conventions de forfait annuel en heures, il faut prévoir par accord collectif des modalités de contrôle de la durée du travail. À défaut, l'obligation de décompte individuel s'applique (C. trav. art. D. 3171-9). Quant aux conventions de forfait annuel en jours, l'employeur à l'obligation de décompter les journées et demi-journées travaillées (C. trav. art. D. 3171-10). En outre, l'accord collectif doit prévoir des modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail (C. trav. art. L. 3121-64).

Au vu de ces diverses dispositions, et sous réserve de la jurisprudence ultérieure de la Cour de cassation et de la CJUE, on peut donc penser que la législation française satisfait à l'obligation de décompte établie au niveau européen.

Outil pour un salarié voulant suivre son temps de travail

Si votre employeur n'a aucun dispositif de contrôle du temps de travail, pire comme j'ai pu le voir sur une demande d'information, que votre employeur « magouille » avec les heures supplémentaires afin de vous garantir un salaire net qu'il a promis afin de ne pas payer de charges sociales, il existe des applications de saisie du temps de travail sous Android ou IOS.



Peu importe celle qui sera choisie. Par contre, il faudra bien qu'elle puisse faire un enregistrement en direct, 1 appui pour chaque arrivée ou chaque départ, et si pour une raison ou une autre vous avez oublié, il faut qu'un ajout puisse être fait à la main.

Devant les prud'hommes, si votre employeur n'a rien d'autre à opposer, il y a de fortes chances que chaque heure supplémentaire soit accordée.

Mais prudence, il ne faut en aucun cas essayer de tricher, car si jamais votre employeur apporte la preuve que pour un jour précis, le décompte n'est pas possible, c'est tout votre système de preuve qui peut devenir inutile.

Ne pas oublier que les salaires minimums ne sont pas que des salaires que vous devez avoir au minimum en fin de mois. Ce salaire est ramené à une condition de salaire horaire ou de salaire journalier (pour les gens en forfait jour). Les heures supplémentaires permettent de dépasser ce minimum, pas de l'atteindre.

Bien évidemment, un cahier papier peut remplir le même office. Mais cela peut être long à stocker.

Fiche 17 — Le travail dissimulé

Le travail dissimulé est une expression désignant le fait de tout ou partie d'un emploi salarié (absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de bulletin de paie ou mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, sauf si cette mention résulte de l'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail).

Constituent également ce délit, les faux statuts : faux travailleurs indépendants, faux stagiaires, bénévoles, faux gérant mandataire….

Le plus souvent, le travail dissimulé est caractérisé lorsque l'employeur ne déclare pas un salarié, le salaire de ce dernier étant alors payé en liquide. Le plus souvent, l'employeur coupable s'abstient de déclarer son salarié afin de ne pas payer de charges sociales sur son salaire.

La jurisprudence considère par exemple que l'employeur qui ne déclare ses salariés à l'URSSAF qu'à l'issue de leur période d'essai se rend coupable d'un travail dissimulé (arrêt n° 14-80532 de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 20 janv. 2015).

De même, est considéré comme du travail dissimulé le fait de rémunérer des heures supplémentaires en partie sous forme de primes (arrêt n° 14-21772 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 23 mars 2016).

En revanche, l'existence d'un travail dissimulé ne peut pas être déduite d'une simple application de convention de forfait illicite (Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt n° 16-19060 du 28 février 2018).

Le Code du travail français prévoit qu'un salarié qui travaille au noir sans être déclaré a droit à une indemnité de 6 mois de salaire en cas de rupture de son contrat.

Fermeture administrative : **En cas de travail dissimulé constaté par un procès-verbal, l'administration a en outre le pouvoir d'ordonner la fermeture administrative de l'établissement pour une durée maximale de trois mois.**

Travail dissimulé et mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à la réalité.

L'employeur est tenu de mentionner sur le bulletin de paie le nombre réel d'heures de travail du salarié (article L.8221-5 du Code du travail).

Ainsi, en l'absence de mentions du nombre d'heures (supplémentaires ou non) réelles de travail, un salarié peut obtenir devant le Conseil de prud'hommes, en sus de ses salaires, une indemnité pour travail dissimulé de 6 mois de salaires, prévue à l'article L.8223-1 du Code du travail.

Néanmoins, afin de bénéficier de l'indemnité pour travail dissimulé de 6 mois, il appartient au salarié de démontrer que son employeur a volontairement mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à la réalité.

Or, la preuve de cet élément intentionnel s'avère souvent ardue à rapporter et alimente le contentieux devant la chambre sociale de la Cour de cassation.

L'employeur ne pouvait ignorer que le salarié dépassait l'horaire planifié : travail dissimulé.

Enfin, la reconnaissance du travail dissimulé peut résulter du contexte de la relation contractuelle.

Ainsi, dans un arrêt du 24 octobre 2018, la Cour de cassation relève que l'employeur « *ne pouvait ignorer que le salarié dépassait de façon systématique l'horaire planifié et que les heures réellement effectuées par celui-ci étaient plus importantes que celles déclarées et payées* ».

En l'occurrence, la Cour d'appel avait relevé, pour caractériser l'élément intentionnel, que l'employeur présentait la salariée comme étant « *à disposition 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7* » et qu'il lui avait indiqué être dans « *l'incapacité de lui régler les heures réalisées* »

Caractère intentionnel, car l'employeur corrigeait les bulletins de paie.

Dans certaines hypothèses en revanche, c'est le comportement même de l'employeur qui va permettre au salarié de démontrer le caractère intentionnel du travail dissimulé.

À cet égard, dans un arrêt du 26 septembre 2018, la Cour de cassation relève l'existence du travail dissimulé en précisant que l'employeur « *corrigeait lors de l'établissement des bulletins de paie les temps enregistrés sur le chronotachygraphe et avait sciemment omis de régler toutes les heures de travail effectuées par le salarié* ».

Ainsi, l'employeur ayant délibérément modifié le temps de travail de son salarié, tel que mentionné dans un chronotachygraphe, pour faire apparaître un temps différent sur le bulletin de paie, s'expose au paiement de l'indemnité pour travail dissimulé.

Caractère intentionnel du travail dissimulé : les heures supplémentaires ne pouvaient échapper à l'employeur.

Ainsi, dans un arrêt du 12 juillet 2018, la Cour de cassation a également retenu le caractère intentionnel de la dissimulation, au regard du « *nombre très élevé des heures supplémentaires accomplies sur une année* » qui « *n'avait pu échapper à l'employeur* ».

En l'occurrence, le salarié démontrait avoir réalisé 341 heures supplémentaires sur année.

Salarié engagé à temps partiel, mais qui travaille à temps plein.

Ainsi, dans un arrêt du 15 juin 2018, la Cour de cassation a constaté que l'élément intentionnel était caractérisé dans une espèce où un salarié était engagé par contrat à temps partiel pour travailler, dans les faits, à temps plein.

Dès lors, la Cour de cassation considère que l'employeur a « *volontairement dissimulé pendant plusieurs années une partie du temps de travail effectué par le salarié* ».

Le caractère intentionnel de la mention d'un nombre d'heures de travail inférieur à la réalité peut également résulter du nombre d'heures réalisées par le salarié.

Risques pour le salarié

Contrairement à l'employeur, le salarié ne peut pas être personnellement poursuivi pour travail dissimulé. Cependant, en pratique, il est très fréquent qu'un salarié non déclaré touche des allocations chômage ou des prestations sociales indues (RSA par exemple) en même temps que sa paie au noir. C'est principalement pour cette raison que les agents de contrôle qui découvrent un travail au noir doivent signaler celui-ci à Pôle emploi ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale. Le salarié s'expose alors à la suppression des aides qui lui sont versées, mais également à la procédure de sanction prévue par la réglementation de ces organismes. Le salarié risque ainsi une sanction pénale pour fraude ainsi qu'une pénalité financière.

Sous-traitance

Une entreprise qui a recours à la sous-traitance pour l'exécution d'un travail, d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce doit s'assurer que le sous-traitant respecte bien la législation en matière de déclaration des salariés. Pour ce faire, il doit lui demander la fourniture d'une attestation de vigilance. Depuis le 1er avril 2015, cette attestation est obligatoire pour tout contrat de sous-traitance d'un montant de 5000 euros ou plus (HT). Si le donneur d'ordre omet de demander cette attestation, il s'expose à des risques de sanction pour complicité de travail dissimulé.

Sera alors mise en jeu de la solidarité financière pour le paiement des impôts, taxes et cotisations sociales du sous-traitant ne payant pas ses charges.

Travail dissimulé et recours à des contrats de prestations de services indépendants ou autoentrepreneurs.

La Cour de cassation reconnaît régulièrement l'existence d'une situation de travail dissimulé lorsqu'une entreprise a recours à des travailleurs indépendants ou autoentrepreneurs, alors même que ces derniers sont placés sous un lien de subordination vis-à-vis de cette société.

Dans un arrêt du 7 mars 2018, la Cour de cassation a également étendu cette jurisprudence aux contrats de gérance mandataire non salariée.

En l'espèce, une société de grande distribution recourrait à des contrats de gérance mandataire non salariée pour effectuer la gestion et l'exploitation de plusieurs magasins.

La Cour d'appel avait retenu l'existence d'un lien de subordination au regard de « *l'absence totale de liberté dans la gestion* », imposée par l'article L.7332-2 du Code du travail en cas de recours à un contrat de gérance mandataire non salariée.

Les travailleurs devant être considérés comme salariés, la question du travail dissimulé s'est posée aux juges du fond et à la Cour de cassation.

La Cour de cassation, reprenant les termes de l'arrêt d'appel, estime que « *le choix de la société de recourir de manière structurelle aux contrats de gérance mandataire non salariée permettait de lui imputer une volonté manifeste de dissimuler le travail accompli par les intéressés et de contourner les obligations qu'a tout employeur envers son salarié et la défaillance dans l'accomplissement des diverses formalités relatives à l'embauche dans le mépris total des dispositions de l'article L. 8221-5 du Code du travail* ».

- L'exercice du contrôle des pouvoirs prévus par le code du travail et les conventions 81 et 129 de l'OIT :

➢ Un droit d'entrée de jour comme de nuit dans les établissements (exception certains établissements classés secret défense, propriété privée).
➢ Y compris de manière inopinée
➢ Accès à tout document prévu par le code du travail (exemple : document de décompte de la durée du travail, bulletins de paie, contrats de travail, rapports de vérification en matière de sécurité, DUER, plan de prévention, etc…).
➢ En matière de lutte contre le travail dissimulé, accès à tout document permettant de constater l'infraction.

Un pouvoir d'enquête :

➢ Un pouvoir d'interroger les salariés pour étayer les constats.
➢ Possibilité d'audition en cas de lutte contre le travail dissimulé.

Le constat de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail fait foi jusqu'à preuve du contraire.

Nom de l'établissement d'APS :				**FICHE DE SECURITE** (art. A322-72 du code du sport et R4461-13 du code du travail[1])							
Référence (n° de club, RCS,...) :											
Bateau :								**Date :**			
Pilote :								**Matin/A.Midi/Nuit :**			
Directeur de plongée :								**Lieu de plongée[3] :**			
Sécurité de surface[2] :								**Nb plongeurs :**			

	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]
Encadrant[4]												
Plongeur 1												
Plongeur 2												
Plongeur 3												
Plongeur 4[4]												
GP suppl.[4]												
Paramètres	Durée	Profondeur	H. mise à l'eau		Durée	Profondeur	H. mise à l'eau		Durée	Profondeur	H. mise à l'eau	
Prévus												
Réalisés[7]												

	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]
Encadrant[4]												
Plongeur 1												
Plongeur 2												
Plongeur 3												
Plongeur 4[4]												
GP suppl.[4]												
Paramètres	Durée	Profondeur	H. mise à l'eau		Durée	Profondeur	H. mise à l'eau		Durée	Profondeur	H. mise à l'eau	
Prévus												
Réalisés[7]												

	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]	NOM	PRENOM	APT[5]	GAZ[6]
Encadrant[4]												
Plongeur 1												
Plongeur 2												
Plongeur 3												
Plongeur 4[4]												
GP suppl.[4]												
Paramètres	Durée	Profondeur	H. mise à l'eau		Durée	Profondeur	H. mise à l'eau		Durée	Profondeur	H. mise à l'eau	
Prévus												
Réalisés[7]												

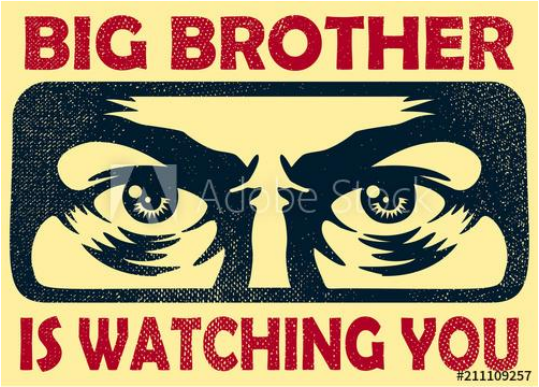
Pour toutes les infractions au travail dissimulé ou au fait de faire travailler un stagiaire professionnel en lieu et place d'un moniteur avec sa carte professionnelle, voici la feuille qui vous fera condamner si un jour les inspections du travail découvraient leur existence.

Il leur sera facile de voir qui travaillait dans l'entreprise pendant cette journée et qui a encadré des plongeurs non autonomes (et si c'était possible via les règles du code du sport).

Bien sûr, en cas de fraude délibérée, il vous sera facile de modifier cette fiche pour la rendre conforme avec vos déclarations fiscales et sociales.

Hormis le fait d'être reconnu coupable de faux et usage de faux (3 ans de prison et 45 000 € d'amende), 2 éléments peuvent rester pour vous confondre en cas de triche :

> Le fait d'avoir tamponné un carnet de plongée par un non « autorisé », ou un diplôme de baptême de plongée,
>
> Le fait d'avoir publié sur des réseaux sociaux la journée parfaite qui vient de se dérouler.



Fiche 18 — Formation professionnelle et compte pénibilité

Plan de formation et entretiens professionnels obligatoires

En matière de formation professionnelle, l'employeur a plusieurs obligations à l'égard des salariés qu'il emploie, notamment : la participation au financement de la formation, l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi et l'entretien professionnel bisannuel.

L'employeur doit permettre l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail et le développement des compétences, notamment par un plan de développement des compétences (actions de formation, bilan de compétences, notamment).

Les actions de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme telles.

Certaines conventions collectives imposent des formations.

Par ailleurs, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation oblige l'employeur à assurer la formation en alternance de l'apprenti.

Enfin, tous les 2 ans, un entretien professionnel, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer, doit être organisé entre le salarié et l'employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier notamment que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

L'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur (Cassation sociale, 18 juin 2014, n° 13-14.916)

Lorsque l'employeur ne respecte pas **son obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi et à sa capacité d'occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations**, ce manquement cause au salarié un préjudice spécifique, mais il n'a pas pour effet de priver le **licenciement pour motif économique** de cause réelle et sérieuse. (Cassation sociale, 12 septembre 2018, n° 17-14.257)

L'employeur a l'obligation **d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail** et de **veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi** pendant toute la durée de la relation de travail. Les juges ne peuvent donc pas considérer que les formations constituent une simple faculté et non une **obligation pour l'employeur**. (Cassation sociale, 21 avril 2017, n° 15-28.640)

L'employeur ne peut pas demander au salarié démissionnaire de prendre en charge certains frais de formation (Cassation sociale, 23 octobre 2013, n° 11-16.032)

Une clause de dédit-formation ne peut s'appliquer que si la rupture du contrat de travail est imputable au salarié **(**Cassation sociale, 11 janvier 2012, n° 10-15.481)

Une **clause de dédit-formation** n'est **pas valable** si elle ne contient aucune information sur le **coût réel de la formation pour l'employeur.** L'employeur ne peut donc pas demander au salarié le remboursement de l'indemnité de dédit. (Cassation sociale, 16 mai 2007, n° 05-16.647)

L'engagement du salarié de suivre une formation à l'initiative de son employeur, et en cas de démission d'indemniser celui-ci des frais qu'il a assumés, doit, pour être valable, faire l'objet d'une **convention préalable conclue avant le début de la formation** et qui en précise la **date,** la **nature,** la **durée de la formation** et son **coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités à la charge du salarié.** Faute de quoi, l'employeur ne peut demander le remboursement des sommes engagées**.** (Cassation sociale, 2 mars 2005, n° 02-47.334)

Par contre un employeur ne peut pas demander à son salarié de financer une formation professionnelle comme un OWSI PADI. Il peut demander à son candidat d'être titulaire de ce diplôme pour travailler chez lui, mais rien de plus.

Toute formation après l'entrée dans l'entreprise ne pourra se faire que via l'obligation de formation qui est une charge pour l'entreprise. Un employeur peut juste prévoir une clause de dédit-formation qui sera limitée à 2 à 5 ans en fonction de l'investissement réalisé. Pour un recyclage BE ou DE, prévoir une clause de dédit-formation sera réputée non écrite puisqu'illégale. Seuls les coûts directs facturés par l'organisme de formation pourront être inclus dans cette clause.

De la même façon, un employeur ne peut pas demander une participation pour l'équipement du moniteur. Il doit être financé par l'employeur, et si l'employeur remet du matériel collectif, l'ensemble du matériel doit être décontaminé avant l'utilisation par le moniteur.

Section 1 : Obligations de l'employeur et plan de formation. (Article L6321-1)

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Recyclage obligatoire à ne pas négliger pour les entreprises

A partir du moment où un salarié (dont le diplôme doit obligatoirement être recyclé avant la fin de l'année) est sous contrat dans un centre de plongée (peu importe qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD), pendant une période où une session de recyclage est organisée dans le département du centre (date connue juste avant le début de l'année suivante (c'est du moins ce qu'impose le texte qui prévoit l'obligation de recyclage), l'employeur ne respectera pas son obligation prévue à l'article L6321-1 du code du travail en ne prenant pas l'initiative d'organiser le recyclage du salarié concerné, peu importe que le contrat aille jusqu'à la fin de l'année ou non.

Bien évidemment, si le contrat se termine avant le début du recyclage, Rappeler à son futur ex salarié de son obligation de recyclage, tout en précisant qu'en dehors de tout lien contractuel avec une entreprise, le salarié puisse utiliser son CPF, est une action intéressante. En effectuant une telle démarche préventive, l'entreprise sera vraisemblablement reconnue comme ayant respecté l'esprit de l'article L6321-1.

De la même façon, si le salarié a commencé son contrat après la date limite d'inscription au CREPS local, l'entreprise ne pourra rien faire pour son salarié, excepté d'essayer d'obtenir une dérogation aux délais de la part du CREPS concerné. Mais il se pourrait qu'il faille tenter autre chose, y compris de tenter de l'inscrire dans un autre département si toutes les dates ne sont pas encore dépassées. Cela peut être très couteux au final (en raison des frais de déplacement), mais peut-être moins qu'une procédure devant les prudhommes.

Il ne doit pas exister de jurisprudence sur le fait qu'en raison de la « légèreté » de l'employeur, un salarié perde son droit à travailler dans une profession règlementée. Par contre le résultat ne fera guère de doutes. Si le salarié perd son droit à travailler en raison d'un manquement de l'employeur sur l'obligation de maintenir l'employabilité de son salarié, il pourra légitimement demander réparation de l'intégralité des pertes financières dues à cette légèreté blâmable. Mais soyons réaliste : légitimement demander ne veut pas dire gagner à 100%.

Clause dédit-formation

Le dédit-formation est une clause contractuelle où le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai. Elle va donc régir la période qui suit la formation. Plusieurs conditions doivent être réunies pour que cette clause soit valable.

La clause de dédit-formation est une clause incluse dans le contrat de travail qui prévoit :

- Le financement par l'employeur d'une formation à son salarié
- L'engagement, en contrepartie, du salarié de rester dans l'entreprise pendant une durée minimale.

Si cet engagement n'est pas respecté, le salarié rembourse tout ou partie des frais de formation. La clause de dédit formation régit donc la période qui suit la formation.

Le contrat de professionnalisation **n'est pas concerné** par cette clause de dédit-formation. De même, l'avenant au contrat de travail prévoyant la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) **ne peut pas** contenir de clause de dédit-formation.

Pour être valide, des conditions doivent être réunies :

- Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective
- La clause est signée avant la formation
- Certaines mentions liées à la formation sont renseignées (date, nature, durée, coût réel et non forfaitaire pour l'employeur).
- Le montant du remboursement est proportionnel aux frais engagés effectivement par l'employeur
- La clause est limitée dans le temps (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation) et dans son montant pour ne pas priver le salarié de sa faculté de démissionner
- Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié sont indiqués.

Elle est mise en œuvre si la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié (exemple : démission) et n'est pas imputable à l'employeur (exemple : démission).

Toutefois, la démission du salarié qui s'explique par le fait qu'il n'est pas payé est imputable à l'employeur. La clause n'est donc pas mise en œuvre. La clause ne peut pas prévoir le remboursement par le salarié des salaires perçus pendant la formation. Si la clause est mise en œuvre, le salarié rembourse les frais de formation et non les salaires.

Exemple : le recyclage de 330€ ne permet pas de mettre en œuvre une telle clause. Par contre un DE de 15000€ financé intégralement par l'entrepris, oui. Un cross over de 3 jours pour un instructeur RSTC à 1500€, peu de chance (ce seront les juges qui décideront).

Mais si on considère que la durée de vie d'un moniteur de plongée n'est que de 3 ans, dépasser 2 ans en durée sera délicat et difficilement justifiable. Mais là aussi, les juges décideront.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un acte clé du management dans l'entreprise. Au plan collectif, il constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise et le cadre d'exercice de sa responsabilité en matière de formation.

En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La loi du 5 septembre 2018 permet qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche puisse prévoir une périodicité différente.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle — CEP —, gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Un compte rendu de l'état des lieux est rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier d'un entretien professionnel ?

La loi vise tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail. En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ?

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif. Il a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- L'évaluation de son employabilité ;
- La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Les délais de mise en place des entretiens

Pour les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la loi nº 2014-288 du 5 mars 2014, ces entretiens doivent être mis en place tous les deux ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur

Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1). Elle incombe à l'employeur. L'entretien professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.

L'entretien professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?

L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- Congé de maternité,
- Congé parental à temps plein ou partiel,
- Congé d'adoption,
- Congé de proche aidant,
- Congé sabbatique,
- Période de mobilité volontaire sécurisée,
- Arrêt maladie de plus de 6 mois,
- Mandat syndical.

Depuis le 1er janvier 2019 : cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).

Quels risques s'expose l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ?

Sous réserve de l'appréciation des juges, l'absence d'entretien professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des six dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

Jusqu'au 31 décembre 2020 (disposition transitoire introduite par l'ordonnance du 21 août 2019), l'employeur peut aussi justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens prévus et :

- A suivi au moins une action de formation ;
- A acquis des éléments de certification ;
- A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle :
    - La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif,
    - La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

En 2020, soit six ans après les premiers entretiens, ce versement devra être effectué auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque année, avant le 1er mars, l'employeur adressera à son opérateur de compétences la liste des salariés concernés par l'abondement correctif et le montant en euros attribué ainsi que la somme forfaitaire.

À défaut ou en cas de versement insuffisant, après mise en demeure, il devra verser le double de l'insuffisance constatée au Trésor public.

Enfin, la loi du 5 septembre 2018 permet qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, puisse prévoir :

- Des modalités d'appréciation différente du parcours lors de l'entretien effectué tous les 6 ans ;
- Une autre périodicité d'entretien ;
- Ou, des critères d'abondement plus favorables aux salariés.

Qui peut vous conseiller ?

Vous pouvez solliciter l'OPCA dont dépend votre entreprise, et lui soumettre vos questions. Un certain nombre d'entre eux ont réalisé des guides, des plaquettes ou dispose sur leur site internet d'espace dédié, décrivant les modalités d'organisation et les enjeux de l'entretien professionnel.

Compte Personnel Formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Il remplace l'ancien DIF (Droit Individuel à la Formation). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF. Ils doivent les intégrer au CPF avant le 1er juillet 2021 pour les conserver. Il est donc impératif d'aller voir votre espace afin de vous assurer que **VOUS** avez bien initialisé votre solde DIF afin de permettre sa valorisation en CPF.

Depuis janvier 2019, les heures sont transformées en euros à raison de 15 € par heure.

Il recense :

Les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,

Et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
Ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
Ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
Ou de réaliser un bilan de compétences,
Ou de préparer l'épreuve théorique du Code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
Ou de créer ou reprendre une entreprise
Ou, pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (droits, formations admises), il faut se connecter au site internet dédié au CPA et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale :

Utilisation des droits

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Le salarié ne perd pas ses droits acquis au titre du DIF. Il devra inscrire le solde de ses droits sur la future application CPF avant le 31 décembre 2020.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (sur la fiche de paie de décembre 2014, ou janvier 2015) du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

60 *jours calendaires* avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois

Ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour *notifier* sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Depuis le 1er mai 2024, hormis pour les chômeurs et les formations abondées par l'entreprise, il est imposé un reste à charge qui pour 2025 est de 102,23€. Pour les salariés titulaires d'un compte C2P qui mobilisent des points de ce dispositifs, ce reste à charge ne sera pas appliqué non plus.

Compte professionnel de prévention (CPP ou C2P)

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points.

Le salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un C2P :

S'il a un contrat de travail d'au moins 1 mois,

Et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte est automatiquement créé à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il est prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte.

Le salarié peut s'informer sur le site www.preventionpenibilite.fr ou auprès du 3682.

Où s'adresser ? Pour toute question sur la mise en place du compte professionnel de prévention (C2P) pour les salariés du régime général et du régime agricole exposés à des facteurs de risques professionnels

Par téléphone **3682** Du lundi au vendredi de 8 h à 17 h

Par courrier Compte professionnel de prévention

Libre réponse 86057

35099 Rennes Cedex 9

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

Activités en milieu *hyperbare* 1 200 hectopascals 60 interventions ou travaux/an

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Le nombre de points dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié :

Acquisition de points chaque année

Salarié exposé à :	**Cas général**	**Salarié né avant juillet 1956**
1 facteur de risque	4 points par an	8-point par an

Acquisition de points chaque année

Salarié exposé à :	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
Plusieurs facteurs de risque	12 points par an	24-point par an

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre. Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite. Les 20 premiers points sont réservés à la formation et sont valorisés en 2025, à 500 € par point.

Que faire en cas d'oubli (ou d'erreurs) de son employeur

Attention la prescription est de 2 années pleines, après les droits sont perdus (1 500 € par année pleine de perdues)

Conformément à l'ancien article L. 4162-16 du code du travail, votre réclamation ne peut intervenir qu'à compter de la réception de votre relevé de points ou à compter :

Avant 2023, c'est trop tard si votre employeur n'a pas fait cette déclaration.

– Pour 2023: du 30 juin 2024 en l'absence de relevé de points et dans un délai de deux ans à compter de la fin de l'année d'exposition contestée (soit avant le 31 décembre 2025).

– Pour 2024 : du 30 juin 2025 en l'absence de relevé de points et dans un délai de deux ans à compter de la fin de l'année d'exposition contestée (soit avant le 31 décembre 2026).

– etc.

De plus, **avant de saisir la caisse**, **vous devez impérativement porter votre réclamation devant l'employeur concerné** (par lettre recommandée avec avis de réception en y joignant la copie du relevé de points si vous l'avez reçu).

En cas de réponse négative de sa part ou de décision implicite de rejet (absence de réponse de la part de votre employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de votre réclamation), vous pourrez alors porter cette réclamation devant la caisse compétente, et ce dans un délai de deux mois à compter de la décision expresse ou implicite de rejet de votre employeur.

Il est recommandé d'adresser votre courrier par **lettre recommandée avec avis de réception**.

Votre réclamation sera traitée dans un délai de 6 mois à compter de la date de réception de votre envoi complet (formulaire et pièces justificatives).

Attention, un formulaire de réclamation ne peut porter que sur un seul relevé de points et au titre d'un seul employeur.

Liste des pièces à fournir

– Le formulaire de réclamation du salarié devant la Caisse dûment rempli

– La copie du courrier de réclamation préalable envoyé à l'employeur, accompagnée de son avis de réception

– Si vous l'avez reçue, la copie de la réponse négative de l'employeur et le justificatif de la poste indiquant la date de réception de cette réponse (en cas d'envoi en lettre recommandée avec avis de réception).

Le dossier complet est à renvoyer en recommandé avec accusé de réception.

Le préjudice peut monter en 2019 à 7 500 € (pour 20 trimestres) de moins dans l'enveloppe formation du CPF, et ne pas bénéficier de 2 années de travail en moins avant de partir en retraite, surtout si on considère que la cotisation complémentaire employeur (0,20 %) a été supprimée au 1er janvier 2018 puisque ce risque est maintenant porté par le régime général.

Fiche 19 — Stagiaires professionnels

Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, mais il doit tout comme ce dernier respecter les règles de son établissement d'accueil (horaires et durée légale du travail).

Le stage est une mise en situation temporaire en milieu professionnel de l'élève ou de l'étudiant, lui permettant d'acquérir les compétences professionnelles liées sa formation. Les missions qui lui sont confiées doivent être conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

Un stage d'étudiant ne peut pas être proposé pour :

- Remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- Exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligations de production comme un salarié) ;
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- Occuper un emploi saisonnier.

Les stages hors cursus pédagogique, c'est-à-dire non inscrit dans un cursus scolaire ou universitaire, sont interdits.

Le stage doit être intégré à un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement est de 200 heures minimum par année d'enseignement. Un minimum de **50 heures** doit être dispensé en présence de l'étudiant.

Un stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, l'employeur n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Mais il doit mentionner dans une partie spécifique du registre unique du personnel, dans leur ordre d'arrivée, les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Un stage ne peut pas dépasser **6 mois** par année d'enseignement.

Si le stage est réalisé par périodes fractionnées au cours d'une année d'enseignement, sa durée est de **924 heures** au maximum sur l'année.

Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir 3 stagiaires maximum en même temps.

Chaque tuteur ne peut suivre que 3 stagiaires au maximum au cours de la même période.

Dans un organisme d'accueil d'au moins 20 salariés, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut pas dépasser 15 % de l'effectif.

L'employeur doit respecter un délai entre 2 stages : 1/3 de la durée du stage précédent.

Exemple : après un stage de 6 mois, il est tenu d'attendre 2 mois (6/3) avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

Cette obligation ne s'applique pas lorsque le stagiaire interrompt lui-même le stage.

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention signée entre :

- Le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- L'organisme d'accueil : entreprise, administration publique, collectivité territoriale, établissement de santé, association ou tout autre organisme ;
- L'établissement d'enseignement ou de formation ;
- L'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- Le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

La convention doit obligatoirement mentionner :

- L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement ;
- Les activités confiées au stagiaire ;
- Les noms de l'enseignant référent et du tuteur ;
- Les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire ;
- Les conditions d'autorisation d'absence ;
- Le taux horaire de la gratification, calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les conditions de son versement ;
- Les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais, par exemple) ;
- Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail.

L'employeur doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

L'inspecteur du travail peut demander une copie des conventions de stage à l'établissement d'enseignement ou à l'organisme d'accueil.

Un employeur qui accueille un stagiaire **plus de 2 mois** (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour), au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement lui verser une gratification minimale. Le montant de la gratification doit figurer dans la convention de stage et est apprécié au moment de la signature.

Le taux horaire de la gratification est égal à 4,35 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 29 € x 0,15). (en 2024 et 2025).

La gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil **à partir de la 309e heure incluse**, même de façon non continue.

En dessous de ce seuil de durée, la gratification reste facultative pour l'employeur.

Par contre, dès lors qu'une gratification est donnée, un document écrit doit être remis à chaque versement ou à minima au 31/12 et en fin de stage. Car dans certaines conditions que l'entreprise ne peut pas forcément connaitre, une déclaration aux impôts est obligatoire.

En fin de stage, l'organisme d'accueil doit remettre au stagiaire une attestation de stage qui doit mentionner :

- La durée effective totale du stage,
- Et, si nécessaire, le montant total de la gratification versée.

En cas de non-respect des règles d'encadrement des stages (quota maximal de stagiaires, durée maximale de travail, interdiction de confier au stagiaire des tâches dangereuses, désignation obligatoire d'un tuteur, par exemple), l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller :

- Jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné ;
- Jusqu'à 4 000 € en cas de nouvelle infraction dans l'année qui suit la notification de la première amende.

Stages pratiques professionnels

Pour exercer contre rémunération les fonctions prévues à l'article L. 212-1, les personnes en cours de formation préparant à un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification mentionnés à l'article R. 212-1 doivent, dans les conditions prévues par le règlement de ces diplômes, titres ou certificats de qualification, être placées sous l'autorité d'un tuteur et avoir satisfait **aux exigences préalables à leur mise en situation pédagogique (EPMSP)** (Article R.212-4).

Toute personne suivant une formation préparant à un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrit sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports prévue à l'article R. 212-2 qui souhaite exercer l'une des fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 doit **en faire préalablement la déclaration au préfet du département** dans les conditions mentionnées à l'article R.212-85.

Le préfet délivre une attestation de stagiaire.

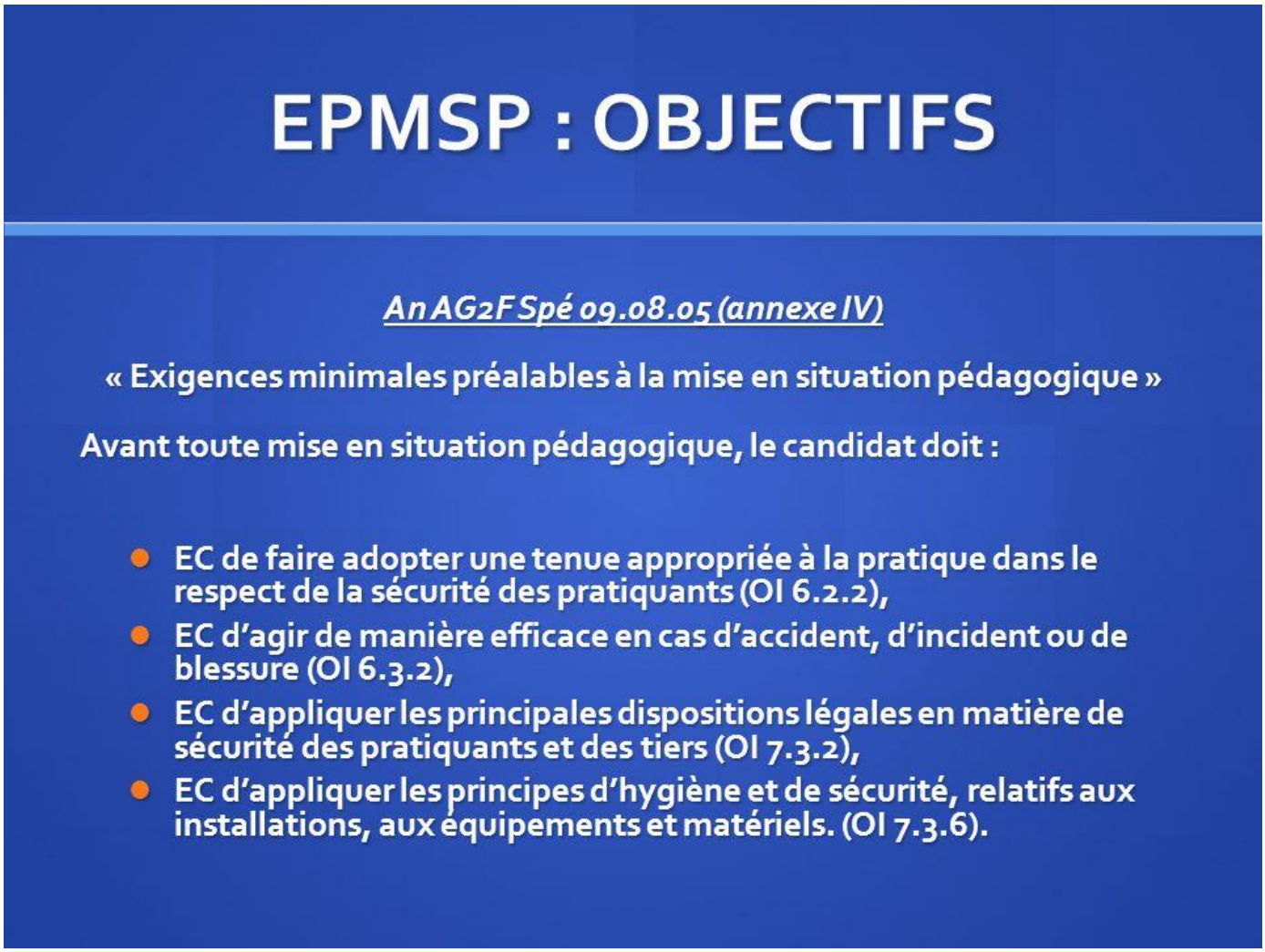
C'est une fois cette attestation « en poche » que le stagiaire peut effectuer son stage rémunéré.

Les textes de loi mettant en œuvre ces diplômes ne précisent pas la durée des stages. Chaque organisme formateur indique un volume. Mais en règle générale, pour des BPJEPS, l'ordre de grandeur est de 100 à 150 h, tandis que pour le DEJEPS, il se situe entre 500 et 600 h de stage en entreprise.

Ce volume horaire est très précisément indiqué dans la convention de stage et ne peut pas être dépassé sauf à risquer, au maximum, à une requalification en CDI immédiate.

Tout comme pour le contrôle du temps de travail des salariés, le temps de contrôle de présence d'un stagiaire dans l'entreprise doit être suivi afin de rester dans la limite fixée par la convention de stage.

L'emploi de la notion de « temps de présence dans l'entreprise » pour un stagiaire est important, car comme il ne s'agit pas d'un salarié, il n'a pas les mêmes obligations. Pour un salarié, on contrôlera son temps de travail.



Le mieux étant de publier ce témoignage pour montrer tout le problème du système actuel :

Après il faut pas se mentir, lors des immersions en entreprise pour des DE/BP, beaucoup laisse des instructeurs wrstc (avec expérience) exercer sans trop à avoir à s'en occuper car au final il ne partent pas de 0. Ils ne sont pas à leur premier coup d'essai pour l'encadrement, la rp, l'accueil, l'orga, commercial, gonflage, entretien de matériel,... formation, il y a quand même des bases à ne pas négliger (gestion d'une classe, sécu, démo, progression,...) oú on peut clairement s'appuyer pour développer l'enseignement à la Française.

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Le contrat peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs. Le contrat de professionnalisation doit être écrit et être un CDD ou un CDI. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Il est interdit de prévoir une clause de dédit formation pour les contrats de professionnalisation

L'article 8.4.4.4 fixe le montant de la rémunération des salariés.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du SMIC la première année et à 80 % du SMIC la seconde année. (1)

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Le contrat d'apprentissage

Il vise à former un professionnel à même d'évoluer dans le secteur dans lequel il s'est spécialisé. Il concerne :

- **Les jeunes de 16 à 29 ans révolus** (des exceptions sous conditions : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les sportifs de haut niveau, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise). L'objectif est de permettre la préparation d'un diplôme par le jeune apprenti, ce qui engage l'employeur à fournir une formation professionnelle complète.
- **Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire** (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

La rémunération : est de 27 à 100% du SMIC (pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019) selon l'âge de l'apprenti et sa progression dans l'apprentissage.

La durée du contrat : CDD de 6 mois à 3 ans selon la durée du cycle de formation ou CDI.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

L'employeur et son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage.

Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Le temps de travail de l'apprenti majeur est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Pour un mineur, il convient d'appliquer les règles supplémentaires suivantes :

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

	Apprentis (salaire minimum)						
	18-20 ans 1ère année	18-20 ans 2ème année	18-20 ans 3ème année	21-25 ans 1ère année	21-25 ans 2ème année	21-25 ans 3ème année	26 ans et + tout le temps
	43%	51%	67%	53%	61%	78%	100%
1 janv. 2023	735,01 €	871,75 €	1 145,25 €	905,94 €	1 042,69 €	1 333,27 €	1 717,00 €
1 mai 2023	751,31 €	891,09 €	1 170,65 €	926,04 €	1 065,82 €	1 362,85 €	1 747,24 €
1 janv. 2024	759,78 €	901,13 €	1 183,84 €	936,47 €	1 077,82 €	1 378,20 €	1 766,92 €
1 nov. 2024	774,77 €	918,92 €	1 207,21 €	954,95 €	1 099,10 €	1 405,40 €	1 801,80 €

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2ème année de contrat.

Un % existe aussi pour la tranche 16-17 ans (27%, 39% et 55%) L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile : Du 1er janvier au 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3e.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 395,87 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Congés spécifiques

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Mariage ou Pacs
- Décès d'un membre de la famille

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son embauche.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude à l'embauche doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste.

Autres examens médicaux

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

Rupture du contrat

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Après 45 jours, Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Pour résumé, en apprentissage, il s'agit d'un salarié comme un autre en CDD ou CDI, avec juste quelques spécificités dont la plus importante reste que pendant son temps académique, il est rémunéré par l'entreprise.

Fiche 20 — Stagiaires non professionnels

Cas du stagiaire MF1 dans une SCA

Les stages de formation au brevet de moniteur fédéral 1er degré (MF1) de plongée subaquatique ont pour objectifs :

- De permettre la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre réel de pratique ;
- De donner au stagiaire une expérience de terrain essentielle à l'exercice de ses futures prérogatives.

Ainsi, ce stage a une finalité pédagogique, ce qui signifie qu'il ne peut y avoir de stage hors parcours pédagogique, attestée à la fois par la signature des présentes et par la délivrance préalable d'un livret pédagogique.

Les clubs associatifs d'appartenance des stagiaires pédagogiques ne peuvent pas tous offrir la gamme des séances exigées par ce stage en situation. En conséquence, afin de respecter les conditions de validité du stage en situation, celui-ci peut être réalisé en tout ou partie, au sein d'une SCA, membre à part entière de la Fédération.

Il est expressément rappelé que :

- Le stage ne constitue pas un emploi et le contrat ci-après ne constitue pas un contrat de travail.
- À ce titre, le stagiaire ne percevra aucune forme de rémunération ni même gratification, et aucun lien de subordination n'existe entre le stagiaire et la SCA.

Qu'aucun contrat de formation ne peut être conclu :

- Pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- Pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent au sein de l'entreprise ;
- Pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

Il convient de noter que le cursus fédéral ne prévoit pas de durée maximale de stage, mais prévoit une réalisation de 65 séances minimum réparties sur l'ensemble du cursus pédagogique (pas juste 65 fois un baptême).

Ne pas oublier que comme le stagiaire est obligatoirement niveau 4, alors il sera toujours considéré comme étant le +P4 éventuel et de ce fait n'entraîne aucune perte de chiffre d'affaires pour la structure quant à sa présence dans la palanquée.

Point très important : le stagiaire est client de la SCA, il n'est ni salarié et n'est donc pas astreint au moindre lien de subordination (devoir se conformer aux instructions de l'employeur et de réaliser le travail confié par ce dernier).

Cas du stagiaire MF1 dans une SCA – cursus professionnel ou non ?

Il se pourrait que des centres de plongée mettent en avant les équivalences permises entre le MF1 et certaines UC des BP et DE pour s'auto-persuader qu'un stagiaire MF1 rentre dans un cadre pour devenir moniteur professionnelle.

Est-ce la peine de préciser qu'il n'en est rien, puisque le cursus MF1 est bien un cursus bénévole.

C'est une fois le MF1 en poche que les personnes peuvent rentrer en cursus professionnel et obtenir des allégements de formation.

Donc non un stagiaire GP, MF1, ou tous autres niveaux fédéraux n'entre pas dans le cadre d'une formation professionnelle. Ce ne sera que quand le stagiaire entrera en cursus professionnel (BP, DE), qu'il aura toute sa place dans une structure commerciale, car il aura une convention de stage signée, entre autres par le CREPS. En attendant ce moment d'avoir une convention signée par les 3 parties, sa place de « bénévole », sa présence est une impasse pouvant en plus mettre en péril l'entreprise.

En cas d'accident, une fermeture d'entreprise et/ou une interdiction de gérance pourront être décidées par les autorités administratives. Et ce sera sans compter la réparation des dommages qui risque de ne pas être couverte par la moindre assurance.

Cas du plongeur stagiaire passant ses niveaux

Sera assimilé à du travail illégal le fait d'échanger contre un travail bénévole une prestation facturée par le centre de plongée ou même une réduction du prix de la facturation.

Par exemple, le stagiaire « gratuit » niveau 4 n'est pas là pour assurer les gonflages des bouteilles, pas plus que le stagiaire « gratuit » niveau 2 ou 3 ne doit assurer la plonge ou le service dans le restaurant qui jouxte le club de plongée.

Rien n'interdit par contre, si ce « stagiaire » est rémunéré pour le travail qu'il effectue, de lui permettre de passer gratuitement des niveaux de plongée pendant son temps libre.

Le SNEPL (syndicat professionnel des entreprises affilié à la CPME) via la FNEAPL a une vision similaire puisqu'il précisait à une certaine époque sur son site internet : (nouveau lien puisque le site n'existe plus). *Pour information ne pas confondre le SNEPL -CFTC avec LE SNEPL (*Syndicat National des Entreprises de Plongée Loisir).

« La réponse de la DIRECCTE du Var nous paraît extrêmement claire. (aujourd'hui DRIEETS)

Ne retenir que la phrase *« Je n'ai pas d'observation particulière à faire sur le projet de convention de stage que vous m'avez soumis »* nous semble très dangereux puisque la suite précise :

« Dès lors, les stagiaires précités visés par ces conventions ne seront pas considérés comme des salariés au sein de vos entreprises sous la réserve expresse que ces derniers viennent en surnombre dans l'effectif d'encadrants exigé par le code du sport selon la nature des plongées effectuées »

Nous ne ferons pas l'affront de rappeler à des chefs d'entreprises, quel est l'encadrement exigé par le code du sport dans une structure commerciale. Ceux-ci n'ignorent pas non plus que ce même code du sport permet d'ajouter en surnombre un stagiaire fédéral dans une palanquée ceci sans restreindre le nombre de clients possibles. Le paragraphe suivant vient confirmer ce que nous avons déjà tous compris :

« En effet, dans le cas contraire, il ressortirait que les stagiaires occupent des postes de travail nécessaires au fonctionnement de l'entreprise considérée et par voie de conséquence, l'employeur s'exposerait, en cas de contrôle par les services compétents, à se voir relever une infraction pour travail dissimulé sans préjudice d'éventuelles infractions concomitantes qui pourraient être constatées au regard du

« La seule interprétation possible est de considérer que le stagiaire fédéral ne peut intervenir, dans une structure commerciale, que sous la supervision directe d'un salarié de l'entreprise, salarié qu'il ne peut et ne doit pas remplacer. Le stagiaire fédéral ne peut donc exercer seul une quelconque action, même si celle-ci s'intègre scrupuleusement dans sa progression pédagogique et ceci, quelle que soit la profondeur d'évolution. »

Nos responsabilités nous imposent de rappeler que le travail illégal est une infraction pénale, pouvant être punie d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 euros pour les personnes physiques. Pour les personnes morales, l'amende maximale est portée à 225 000 euros. Les peines complémentaires sont à elles seules de nature à faire réfléchir et nous vous invitons à consulter le document ci-joint (plus particulièrement page 25), téléchargeable sur le site travail-emploi.gouv.fr.

Pour la filière plongée de la FNEAPL

Eric Albérola et Eric Frasquet Administrateurs

Thierry DOLL Président »

Les stagiaires : un vrai risque à prendre en compte

Est stagiaire la personne qui se trouve temporairement dans une entreprise d'accueil :

- Pour un objectif pédagogique ;
- Sans devoir consacrer exclusivement son temps de présence à accomplir des tâches professionnelles utiles et profitables à l'entreprise d'accueil ;
- Sans occuper un poste de travail ou être intégré au fonctionnement de l'entreprise ;
- Sans être astreint au respect de directives ou d'instructions d'un service organisé, si ces dispositions ne sont pas prévues dans sa convention de stage.

Si l'entreprise d'accueil déclare recevoir un stagiaire alors qu'en réalité il travaille comme un salarié, l'entreprise d'accueil devient véritablement son employeur, avec toutes les conséquences pénales, civiles et administratives qui en découlent.

Pas de convention de stage = pas de stage

Jusqu'où peut aller un stagiaire s'il a l'impression de se faire avoir ?

Faire requalifier le travail illégal en CDI (démarche aux prud'hommes ou alerte de l'inspection du travail),
Signalement à l'URSSAF du risque de fraude,
Signalement au fisc du risque de fraude,
Signalement auprès de jeunesse et sport de pratique illicite.

Comment peut-il prouver ce travail illégal ?

Copie fiche de sécurité où le stagiaire n'apparaît pas comme le +P4 éventuel, mais comme le GP qu'il a été (Seul élément probant démontrant l'absence ou la présence de travail illégal),
Messages, photos sur les réseaux sociaux (du centre, de moniteurs),
Témoignages de clients (y compris sur Tripadvisor, Google, Facebook, Twitter, etc.),
Etc.

Attention à la tentation de faire dire à un stagiaire qu'en cas de contrôle, c'est un client qui ne peut pas plonger aujourd'hui, ou que c'est une amie qui vient donner un coup de main en cuisine ou au service. Déjà rien ne dit qu'il va le faire, et surtout, rien ne dit qu'il ne va pas dénoncer aux contrôleurs le harcèlement qu'il a subi pour tenir de tels mensonges devant une personne dépositaire de l'autorité.

Aux stagiaires bénévoles (être nourri et logé n'enlève pas le caractère bénévole, y compris si vous recevez des espèces pour payer un billet d'avion, de bateau), si votre faux employeur vous demande de faire une telle déclaration (il sait qu'il n'a pas le droit), alors dites-lui ce qu'il veut entendre. Et devant les autorités, faites ce que votre conscience vous dicte. Mais attention si vous faites un faux témoignage, cela peut vous coûter très cher et vous faire devenir complice de votre employeur indélicat sur une grande partie des infractions qui lui seront reprochées.

D'ailleurs, un stage MF1 interdit de percevoir toute forme de rémunération ou remboursement de frais pour l'activité de stagiaire (donc pas de repas ou d'hébergement). Du moins, c'est ce que précise la convention tripartite.

Travailler comme bénévole dans une structure professionnelle contre le gîte et le couvert se rapproche de l'esclavagisme dit moderne. Surtout si la mission va de l'accueil du client, à la gestion d'une palanquée comme seul guide, et se termine par le nettoyage des locaux en fin de journée. Et que dire quand le tuteur de stage n'est là qu'un seul jour dans la semaine… quand il vient.

Fiche 21 — La sécurité surface

Le RIPAM

Règle 5 : Obligation de veille permanente

Tout navire doit en permanence assurer une veille visuelle et auditive appropriée, en utilisant également tous les moyens disponibles qui sont adaptés aux circonstances et conditions existantes, de manière à permettre une pleine appréciation de la situation et du risque d'abordage.

Règle 7 : Détermination du risque d'abordage

Tout navire doit utiliser tous les moyens disponibles qui sont adaptés aux circonstances et conditions existantes pour déterminer s'il existe un risque d'abordage. S'il y a doute quant au risque d'abordage, on doit considérer que ce risque existe.

Règle 8 : Manœuvre pour éviter les abordages

Toute manœuvre entreprise pour éviter un abordage doit être conforme aux règles énoncées dans la présente partie et, si les circonstances le permettent, être exécutée franchement, largement à temps et conformément aux bons usages maritimes.

Et pourtant, le navire support de plongée est au mouillage, soit à l'encre, soit avec une bouée.

Que devrait porter comme éclairage ce navire de nuit au mouillage ?

Règle 27 : Navires qui ne sont pas maîtres de leur manœuvre et navires à capacité de manœuvre restreinte

À l'endroit le plus visible, trois feux superposés visibles sur tout l'horizon, les feux supérieur et inférieur étant rouges et le feu du milieu blanc. (En lieu et place des feux prévus à la règle 30).

Donc un navire de plongée, en action de plongée, au mouillage doit être considéré comme étant un navire en activité, notamment afin de faire appliquer la règle d'éloignement ou de prudence des embarcations du périmètre des 100 m autour du navire.

La sécurité surface, au sens RIPAM semble donc obligatoire pour respecter le code maritime, VHF allumée. Et s'agissant d'une entreprise, elle ne peut être assurée que par une personne travaillant pour l'entreprise, pas par un client ou un bénévole.

Le Code du travail

C'est un décret publié le 11 janvier 2011 dans le journal officiel qui le précise :

Art. R. 4461-37. — Les interventions et travaux en milieu hyperbare ne peuvent être effectués par une personne seule sans surveillance.

Article R4461-40

Les équipes réalisant une intervention en milieu hyperbare, mentionnée au 2° de l'article R. 4461-1, sont constituées d'au moins deux personnes :

1° un opérateur intervenant en milieu hyperbare titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;

2° un surveillant, formé pour donner en cas d'urgence les premiers secours, qui veille à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare à partir d'un lieu adapté soumis à la pression atmosphérique locale et regroupant les moyens de communication, d'alerte et de secours.

De toute façon, l'employeur ayant une obligation de moyen dans la sécurité, si un accident survenait en mer, il pourrait lui être reproché de ne pas avoir prévu un dispositif afin d'alerter efficacement les secours par du personnel de sa structure.

Et prévoir dans son DUER un dispositif actionné par un client est difficilement acceptable… au sens professionnel du terme.

En matière de secourisme, pour ce type de poste, il faut obligatoirement un SST (sauveteur secouriste du travail) associé à un module complémentaire pour l'utilisation de l'oxygène. Si le complément de formation choisit est un PSE1, depuis un arrêté du 21 décembre 2020, celui-ci doit être recyclé annuellement.

Bien évidemment, période COVID oblige un nouvel arrêté pris dès le 6 janvier 2021 étend la période de validité annuelle jusqu'à un maximum du 31/12/2021.

Exemple de ce qui pourrait se passer en cas d'absence de sécurité surface

Perdu en mer et poursuivi pour cela au tribunal, ce moniteur de plongée a cru rêver. La mésaventure a commencé en 2017. Une plongée était organisée avec 9 personnes au nord, sur le banc d'Iris au large de l'îlot Mtsamboro. Alors que rien n'obligeait à garder quelqu'un à bord à l'époque (pas si lointaine), le capitaine décide quand même de confier le bateau à un salarié pendant qu'il part à la mer avec ses clients. Mais en dernière minute, ce dernier a un empêchement. Au lieu d'annuler la plongée ou de laisser les palanquées en autonomie, il décide, « une erreur d'appréciation » selon lui, de confier le bateau à un stagiaire « bénévole », avec pour mission d'attendre la remontée des plongeurs.

Mais la météo est venue compliquer les choses. Pendant que les plongeurs étaient sous l'eau, soumis à un courant imprévu, le vent et la houle se sont levés, avec des creux d'un à deux mètres en surface. L'homme chargé de la « sécurité surface » n'était alors plus en mesure de suivre les bulles des plongeurs, dont il a perdu la trace.

A leur remontée en surface, moins d'une heure après leur mise à l'eau, les 9 plongeurs ne voyaient plus le bateau. Ils ont alors tenté de palmer jusqu'à l'îlot Mtsamboro, mais le courant était trop fort.

Ce n'est que dans l'après-midi, après plusieurs heures de nage, qu'un pêcheur amateur a retrouvé la palanquée, et prévenu un patrouilleur de la PAF croisant dans les parages. Ce dernier a pu prendre en charge les plongeurs et le ramener à leur bateau, toujours à leur recherche.

L'incident aurait pu en rester là, mais les policiers ont alors constaté que le pilote était en situation irrégulière. Une enquête était dès lors ouverte pour travail dissimulé et… mise en danger de la vie d'autrui par manquement à une obligation de sécurité ou de prudence.

La loi imposant un pilote en surface durant la plongée n'est applicable que depuis 2018 ici

Pour le second point, l'avocat de la défense a fait valoir que l'obligation d'une sécurité surface n'existait pas à Mayotte en 2017. Cette règle de bon sens relevait en effet du code du travail de droit commun, qui n'est devenu effectif à Mayotte que le premier janvier 2018. Avoir confié la barre à un marin inexpérimenté et non diplômé ne pouvait, dès lors, pas lui être reproché. Relaxe.

Sur le premier point en revanche, le tribunal a estimé que le « stagiaire » était bien un salarié non déclaré, mais a considéré la « bonne foi » du maître de palanquée. Une peine symbolique de 300€ d'amende avec sursis est venue mettre fin à cette affaire qui, selon un proche du dossier, « n'aurait jamais dû aller si loin ».

Le STCW 95 (devenu STCW 2010)

Ce qui est une règle pour les navires en plaisance est un ordre absolu pour les navires de commerce.

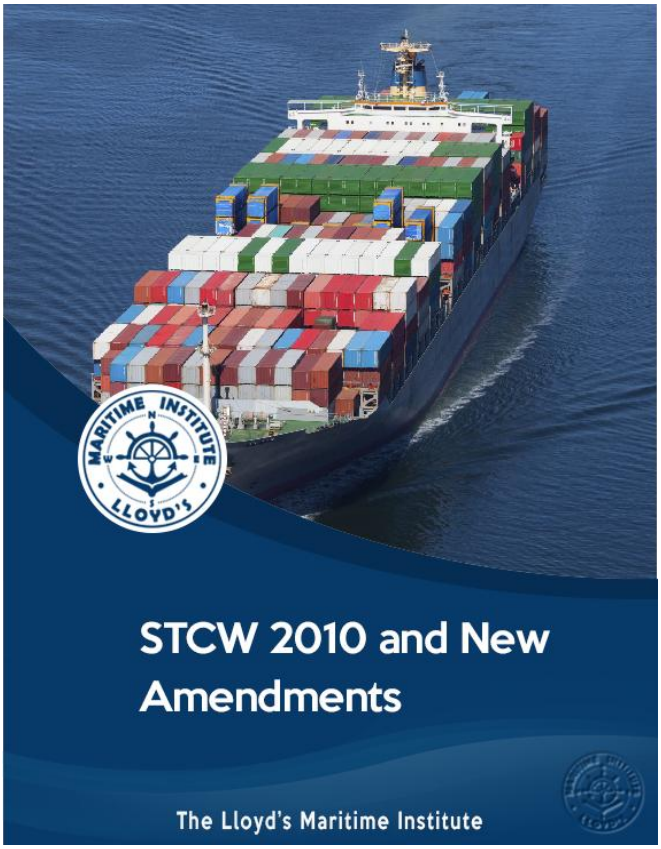
La circulaire IMO/OMI (Organisation Maritime Internationale) référencée STCW.7/ Circ.14, qui stipule que : « à bord de tout navire, lorsqu'il se trouve dans un lieu de mouillage non abrité, qu'il mouille dans une rade foraine ou qu'il se trouve de toute autre manière virtuellement 'en mer', le capitaine est tenu, conformément aux dispositions du paragraphe 51 de la partie 3-1 de la section A-VIII/2 du Code STWC, de veiller à ce que l'organisation de la tenue du quart permette d'assurer une veille de sécurité à tout moment ».

16. Une veille satisfaisante doit être maintenue en permanence conformément à la règle 5 du Règlement international de 1972 pour prévenir les abordages en mer et doit consister en :

16.1. Maintenir une vigilance constante visuelle et auditive, ainsi que par tous les autres moyens disponibles en ce qui concerne toute modification sensible des conditions d'exploitation ;

16.2. Évaluer pleinement la situation et les risques d'abordage, d'échouement et les autres dangers pour la navigation ;

16.3. Repérer les navires ou aéronefs en détresse, les naufragés les épaves et les débris et les autres risques pour la sécurité de la navigation.

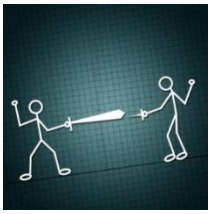


Fiche 22 — Association et concurrence déloyale

Texte issu de la page suivante : https://www.deshoulieres-avocats.com/association-et-concurrence-deloyale/ (version du 31/05/22)

Association et concurrence déloyale : que faire ?

De plus en plus d'associations exercent une activité commerciale. Dans certains cas, votre entreprise peut souffrir de la concurrence déloyale d'une association. Notre cabinet d'avocat vous donne toutes les informations concernant association et concurrence déloyale.



1. Association et concurrence déloyale : dans quel cas ?

Une association a le droit d'exercer une activité commerciale, à condition de satisfaire certaines conditions. Si l'association ne respecte pas ces conditions, elle est coupable de concurrence déloyale envers les entreprises du même secteur. Cette forme de concurrence déloyale est appelée **paracommercialisme**.

Pour pouvoir exercer une activité commerciale, l'association doit mentionner cette activité dans ses statuts. De plus, elle doit supporter les charges sociales et fiscales de cette activité.

Ainsi, on considère qu'il y a **concurrence déloyale de l'association** dans deux cas :

L'association exerce une activité commerciale sans le mentionner dans ses statuts.

L'association exerce une activité commerciale mais n'en supporte pas les charges fiscales ou sociales (paiement de la TVA, de l'impôt sur les sociétés, de la contribution économique territoriale).

2. Concurrence déloyale association : les critères de présomption

Le lien entre association et concurrence déloyale doit être étudié au cas par cas. Néanmoins, on **présume la concurrence déloyale de l'association** dans certains cas :

L'association n'est pas assujettie à toutes les obligations des commerçants.

Elle s'adresse de manière habituelle à des personnes extérieures à l'association.

L'association a pour but de réaliser un profit ou de rentabiliser les prestations offertes aux membres.

Elle concurrence directement des activités commerciales similaires, dès lors que le chiffre d'affaires réalisé avec les tiers n'est pas marginal.

Ces critères de présomptions sont cependant de moins en moins utilisés en pratique.

3. Concurrence déloyale association : la méthode des « 4P »

Le juge a tendance à se détourner de ces présomptions au profit de la méthode fiscale des « 4P ». Cette méthode permet de savoir si une **association exerce son activité dans les mêmes conditions qu'une entreprise**. Autrement dit, elle permet de savoir s'il y a concurrence déloyale de l'association.

Pour ce faire, le juge regarde certains critères et les compare avec ceux d'une entreprise :

Produit proposé : L'association doit en principe avoir une utilité sociale et proposer un produit ou un service qui n'est pas disponible sur le marché.

Le produit et le public, regroupés sous le terme de l'utilité sociale, sont des critères essentiels. Ainsi, est considérée comme étant d'utilité sociale l'activité qui tend à satisfaire un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou qui l'est de façon peu satisfaisante (CE, 1er octobre 1999, n° 170289, arrêt « Jeune France » : RJF novembre 1999, n° 1354). En pratique, les enfants et adolescents en âge scolaire, les étudiants, les demandeurs d'emploi, ainsi que toutes personnes « empêchées » pour des raisons socio-économiques peuvent constituer un public spécifique. Par exemple, ont été jugés comme présentant une utilité sociale au regard du public visé

Public visé : L'association doit s'adresser à un public défavorisé en raison de sa situation économique ou sociale : enfants et adolescents, personnes handicapées, chômeurs, …

l'absence d'utilité sociale a été constatée pour une association dont l'objet était un service de pension pour chevaux car les adhérents n'étaient pas un public particulier ainsi que pour une association organisant des opérations de formation permanente, des travaux d'études et recherches pour diverses collectivités et qui ne réservait aucun traitement particulier à des clients appartenant aux catégories sociales les moins favorisées ou œuvrant pour elles (CAA Paris, 18 juillet 1995, n° 94-534).

Prix pratiqués : Il s'agit de vérifier ici si les prix sont comparables à ceux du marché, ou inférieurs.

La politique des prix constitue pour la jurisprudence l'élément déterminant du critère du public (utilité sociale), alors qu'il s'agit pour l'administration d'un critère autonome d'appréciation des modalités d'exercice des activités concurrentielles. Plus les prix pratiqués s'éloignent de ceux du secteur marchand, plus la présomption de non-lucrativité est avérée. L'association qui propose des prix d'un niveau comparable à ceux du secteur marchand peut néanmoins présenter un caractère d'utilité sociale si elle module ses tarifs en fonction de la situation des bénéficiaires de ses prestations (CE, 1er octobre 1999, précité).

Publicité (absence) : Une association ne doit en principe pas faire de publicité dans les mêmes conditions qu'une entreprise.

Informer son public ne veut pas dire recourir à la publicité. Une association est libre de réaliser une information envers son public, notamment sur des sites internet. Mais elle ne doit pas recourir à des méthodes commerciales excédant les besoins de l'information du public sur les services qu'elle offre (Conseil d'État, 1er octobre 1999, précité)

Plus les similitudes sont grandes, plus il y a de chances pour que le juge considère qu'il y a bien concurrence déloyale de l'association. Les deux premiers critères (produit et public visé) sont les plus importants.

Demandez l'aide d'un avocat pour vous aider à identifier si le degré de similarité entre votre entreprise et une association peut vous permettre de poursuivre l'association pour concurrence déloyale.

4. Poursuivre l'association pour concurrence déloyale

Vous pouvez déposer plainte contre l'association en vous rendant dans un commissariat ou une gendarmerie. Un officier de police va prendre votre plainte et la transmettre au procureur. C'est le procureur qui décide d'engager ou non des poursuites. Il est aussi possible de déposer plainte par courrier recommandé.

La durée du procès varie, mais elle se situe généralement autour de 18 mois. Le procès dure plus longtemps en cas d'appel du jugement et de pourvoi en cassation (jusque 26 mois supplémentaires).

5. Association et concurrence déloyale : quels sont les coûts à prévoir ?

Deux types de dépenses sont à prévoir :

Les frais d'huissier (80€ à 400€) : Les frais d'huissier sont ceux qui vous ont permis de faire constater les preuves de la concurrence déloyale de l'association (frais de constat d'huissier). Il faut aussi prendre en compte la remise de l'assignation en justice à l'association (frais de signification).

Les frais d'avocat (1500€ à 10000€) : L'avocat fixe librement ses honoraires. Plus votre affaire est complexe, plus le montant des honoraires sera élevé

6. Sanctions en cas de concurrence déloyale association

Le juge peut condamner l'association à verser vous des **dommages et intérêts**. Il fixe le montant en fonction de la gravité du préjudice subi. Nous vous conseillons de faire appel à un expert-comptable pour établir votre perte de chiffre d'affaires.

Lorsque l'association exerce une activité commerciale qui n'apparait pas dans ses statuts, elle peut aussi être condamnée à payer une **amende** de 7500€ (jusqu'à 15000€ en cas de récidive).

Enfin, des **sanctions administratives**, telle que la suppression des subventions, peuvent aussi être prononcées.

Note de l'auteur : Rien n'interdit de demander la fermeture de l'établissement sportif concerné ou de demander l'interdiction d'exercice d'un gérant titulaire d'une carte professionnelle. Reste juste à savoir dans quelle mesure l'autorité judiciaire acceptera. Rien n'interdit non plus de saisir la DGCCRF via la procédure prévue dans https://signal.conso.gouv.fr/

En cas de présence concurrentielle d'une association de loi de 1901, il est bien de connaitre les principes de base de ces structures. Il faut savoir que si c'est (**et ça sera**) une association qui a adhéré à la FFESSM, alors ses statuts ne peuvent pas s'opposer aux statuts types, à savoir un fonctionnement démocratique. Chaque adhérent dispose d'une voix et, en règle générale, ce n'est pas le cas si le montage a été fait afin de masquer une concurrence déloyale.

7. La loi 1901 et le fonctionnement d'une association sportive

Le mode de fonctionnement d'une association sportive est en principe toujours fixé librement par ses membres fondateurs. Cette règle est édictée par la loi du 1er juillet 1901 consacrée au contrat d'association. Il convient cependant de bien connaître le cadre fixé par la loi 1901 ainsi que les éléments à prendre en compte pour assurer le bon fonctionnement d'un club sportif.

D'après la loi du 1er juillet 1901, les associations sportives peuvent en toute liberté définir leur structure et les organes qui assurent son fonctionnement au quotidien.

Néanmoins, lors de la création d'une association sportive, il est nécessaire de rédiger des statuts constitutifs. C'est à travers ses statuts que l'association va **définir ses règles de fonctionnement** et préciser en toute transparence ses informations d'identification.

Ainsi, les statuts d'une association sportive doivent notamment mentionner :

- La dénomination et l'objet social de l'association.
- L'identité de ses membres fondateurs.
- Les conditions requises pour en être membre.
- Les organes de direction, leurs missions et leurs pouvoirs (conseil d'administration, bureau, assemblée générale).
- Les modalités en vue de modifier les statuts constitutifs de l'association.
- L'organisation de l'assemblée générale.

Les statuts représentent le cadre légal auquel les membres de l'association doivent se référer. En cas de violation de l'une ou l'autre des dispositions statutaires de l'association, des sanctions à la hauteur du préjudice causé peuvent s'appliquer.

Le règlement intérieur permet quant à lui de développer les règles de fonctionnement stipulées au sein des statuts constitutifs. Il habilite également à la réalisation de **modifications sur des règles de fonctionnement** non figées (comme par exemple un changement du montant des cotisations ou d'une règle concernant l'utilisation du matériel).

Ces modifications pourront se faire sans passer par un vote en assemblée générale.

Comment fonctionne une association sportive ?

Son fonctionnement est décrit par ses statuts et le règlement intérieur, et mis en application par différents organes de gouvernance. Bien que ceux-ci ne soient pas obligatoires au regard de la loi, leur constitution est toujours vivement recommandée. Ils permettent d'encadrer au mieux les prises de décisions et par extension, le fonctionnement adéquat du club sportif.

Traditionnellement, ces instances dirigeantes sont l'assemblée générale, le conseil d'administration et le bureau.

L'assemblée générale d'une association sportive

L'assemblée générale tient un rôle prépondérant dans le fonctionnement d'une association sportive. Elle peut rassembler tous les membres de l'association sauf indication contraire des statuts. Ce sont ces derniers qui

pourront déterminer dans quelles conditions les membres sont convoqués, la périodicité des réunions et la méthode pour voter lors des assemblées générales.

L'AG vise à témoigner du fonctionnement démocratique de l'association et demeure obligatoire pour les associations sportives reconnues d'utilité publique (ou faisant la demande en ce sens), ainsi que celles titulaires d'un agrément de l'État.

L'assemblée générale est considérée comme l'instance disposant d'une compétence générale lorsqu'il s'agit de prendre des décisions ne relevant pas de la gestion courante de l'association sportive. C'est le cas notamment pour :

- La nomination ou la révocation des membres dirigeants ;
- L'approbation ou le rejet des comptes annuels ;
- La modification des statuts de l'association sportive ;
- L'engagement de toute action en justice ;
- L'achat ou la cession de biens immobiliers ;
- La procédure d'exclusion d'un membre.

Le conseil d'administration de l'association sportive

La constitution d'un conseil d'administration peut être imposée par les statuts de l'association. Comme pour les assemblées générales, ceux-ci détermineront la composition et les attributions du CA ou encore la fréquence des réunions et les conditions de vote durant ces dernières.

De manière générale, ce conseil assure la gestion courante de l'association sportive. Il aura par exemple à sa charge la préparation du budget et le suivi de son application. Son rôle consistera également à la préparation des réunions de l'assemblée générale et à la mise en œuvre des décisions prises lors des AG.

Il pourra aussi définir l'orientation stratégique d'un club sportif si ce rôle est précisé par les statuts de l'association.

Le bureau de l'association sportive

La composition d'un bureau est spécifiée par les statuts ou le règlement intérieur de l'association sportive. En temps normal, un bureau va se composer :

- D'un président auquel pourront s'ajouter un ou plusieurs vice-présidents ;
- D'un secrétaire en charge des formalités administratives quotidiennes ;
- D'un trésorier responsable de la gestion financière de l'association.

Les missions du bureau sont généralement liées à la gestion courante du club sportif et demeurent toujours définies par les statuts. Elles doivent cependant se distinguer de celles relevant du conseil d'administration. Les petites associations sportives peuvent d'ailleurs réunir en une seule entité le bureau et le conseil d'administration.

À ces instances va s'ajouter une obligation légale en lien avec le fonctionnement d'une association sportive. Celle-ci devra en effet désigner un représentant légal, qui pourra être le président ou une autre personne dirigeante, dont les actes vont engager l'association auprès des tiers (banques, administrations, justice, etc.).

Le principe essentiel de la gestion désintéressée d'une association sportive

Ce principe signifie qu'une association sportive ne cherche pas à faire de profit et à enrichir ses membres.

La gestion désintéressée d'une association sportive peut être établie lorsqu'elle respecte les trois conditions suivantes :

- Les dirigeants exercent leurs activités de gestion et d'administration de manière bénévole (ou bien sont rémunérés dans les limites fixées par la loi).
- L'association ne procède pas à la distribution des bénéfices à ses membres (ils doivent être mis en réserve et uniquement consacrés aux activités de l'association).
- Les membres de l'association ne peuvent détenir aucune part de l'actif de celle-ci (en l'occurrence le patrimoine de l'association), à moins que les statuts ne fassent mention du droit de reprise des apports.

Ce principe n'empêche pas une association sportive d'employer des salariés, soumis au droit du travail.

Qui plus est, afin de parvenir à maintenir son bon fonctionnement et en vue de concrétiser des projets, une association sportive a tout à fait le droit de recourir à différents moyens de financement (sponsoring, subventions, activités lucratives accessoires, etc.).

La possibilité de l'affiliation à une fédération sportive

Dans le but de se développer et d'améliorer constamment son fonctionnement, une association sportive peut s'affilier à une fédération agréée par l'État.

Les avantages inhérents à une affiliation auprès d'une fédération sportive sont nombreux. Ce rapprochement permet entre autres :

- D'obtenir l'agrément jeunesse et sports ;
- D'accéder à des compétitions sportives ;
- De bénéficier des services et assurances de la fédération sportive ;
- De mieux se structurer et d'étoffer ses compétences humaines.

À quoi sert l'agrément jeunesse et sports ?

L'obtention de cet agrément aide à crédibiliser et faire reconnaître l'engagement du club sportif envers ses adhérents. Surtout, il facilite considérablement le versement d'aides publiques, notamment de la part de l'Agence Nationale du Sport. L'association pourra aussi bénéficier de quelques privilèges comme l'ouverture exceptionnelle de buvettes provisoires (dans l'enceinte sportive) ou un paiement allégé des redevances SACEM (en vue de la diffusion de musiques dans un lieu accueillant du public).

Une affiliation à une fédération sportive et l'acquisition de l'agrément jeunesse et sports ne sont possibles que si l'association sportive répond à un objet d'intérêt général et fonctionne de manière éthique.

Cela implique de sa part une élection démocratique de ses membres, une transparence absolue quant à sa gestion financière ou encore un égal accès aux instances dirigeantes pour les hommes comme pour les femmes.

Fiche 23 — Le salaire minimum conventionnel (en brut)

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est de 1801,80€ depuis le 1er novembre 2024 pour 151,67h mensuelle, et il correspond au salaire horaire minimum légal que le salarié doit percevoir. Des abattements sont toutefois applicables, dans certains cas (apprentis et salariés de moins de 18 ans).

La convention collective (IDCC 2511) n'intègre plus un autre minimum : le SMC.

Jusqu'à la prochaine révision au niveau de la branche, le groupe 1 est en dessous du SMIC. C'est le SMIC qui s'applique. Le dernier avenant (n°189) a été signé le 28 septembre 2023.

Le SMIC annuel se calcule de la façon suivante : Smic horaire*35*(52/12)*12 = 21621,60 soit 1 801,80€ par mois.

SMB (salaire mensuel brut)		1	2	3	4	5	6	7	8
SMC 1 janvier 2023		1 717,00 €	1 763,00 €	1 878,50 €	1 978,00 €	2 208,00 €	2 739,50 €	3 246,50 €	3 755,92 €

SMB (salaire mensuel brut)		1	2	3	4	5	6	7	8
SMC 1 juiller 2023		1747,24€	1 783,00 €	1 898,50 €	1 998,00 €	2 228,00 €	2 759,50 €	3 266,50 €	3 775,92 €

SMB (salaire mensuel brut)		1	2	3	4	5	6	7	8
SMC 1 janvier 2024		1 812,00 €	1 848,00 €	1 958,50 €	2 058,00 €	2 288,00 €	2 809,50 €	3 316,50 €	3 825,92 €

Un deuxième accord existe pour la plongée, accord signé en date du 15 janvier 2010 et qui fixe d'autres conditions. Le SMC n'est pas utilisé, mais est remplacé par le SMIC et des majorations. Les salaires sont donc révisés dès lors que le SMIC est revalorisé, soit le 1er janvier 2024 pour la dernière en date indiquée dans le tableau ci-dessous. Cet accord est réservé aux entreprises qui ont adhéré au FNEAPL, voici les chiffres qu'ils n'appliquent jamais. Pour mémoire, ils n'ont jamais dénoncé la convention collective qu'ils avaient signée … avant l'apparition de la convention collective étendue actuelle. Elle continue de s'appliquer si elle est plus favorable que la convention collective étendue pour toutes les entreprises adhérentes à l'organisation signataire. (FNEAPL (ex SNEPL) dans le cas qui nous intéresse).

Grille spécifique plongée			SMIC +	janv-23	mai-23	janv-24	nov-24	
Employés	I.1	Non concerné	0%	1 709,32 €	1 747,24 €	1 766,92	1 801,80 €	Sans qualification
	II.1	Apprenti assistant moniteur	2%	1 743,51 €	1 782,18 €	1 802,26	1 837,84 €	Agent administratif
	III.1	Assistant moniteur	5%	1 794,79 €	1 834,60 €	1 855,27	1 891,89 €	Technico-commerciale
	III.2	Assistant moniteur depuis + de 2 ans	5%	1 794,79 €	1 834,60 €	1 855,27	1 891,89 €	Technico-commerciale avec ancienneté
	IV.1	Apprenti moniteur 1ère année	10%	1 880,25 €	1 921,96 €	1 943,61	1 981,98 €	
	IV.2	Apprenti moniteur 2ème année	13%	1 931,53 €	1 974,38 €	1 996,62	2 036,03 €	
	V.1	Moniteur	15%	1 965,72 €	2 009,32 €	2 031,96	2 072,07 €	
Agent de maîtrise	V.2	N5-E1 depuis + de 2 ans qui le demande	17%	1 999,91 €	2 044,27 €	2 067,30	2 108,11 €	
	V.3	N5-E2 + ancienneté de 3 ans	20%	2 051,19 €	2 096,69 €	2 120,30	2 162,16 €	
	V.4	N5-E3 + ancienneté de 3 ans	25%	2 136,65 €	2 184,05 €	2 208,65	2 252,25 €	
	V.5	E4 + tutorat, qui le demande	35%	2 307,58 €	2 358,77 €	2 385,34	2 432,43 €	Chef de service
Cadres	VI.1	Chef de centre	60%	2 734,91 €	2 795,58 €	2 827,07	2 882,88 €	
	VI.2	Chef de centre + ancienneté	65%	2 820,38 €	2 882,94 €	2 915,42	2 972,97 €	
	VI.3	Chef de centre + ancienneté	70%	2 905,85 €	2 970,31 €	3 003,76	3 063,06 €	

Ce qui signifie qu'un BEES 1 qui a travaillé plus de 3 ans ne peut pas être rémunéré au 1er janvier 2025 moins de 2208,65 € brut, tout comme un DEJEPS E4 qui effectue du tutorat dans le club de plongée ne puisse pas être rémunéré moins de 2385,34€… Mais seulement s'il en fait la demande, car dans ce cas, il n'y a pas d'automaticité. Pour un moniteur E3 débutant, ce sera 2031,96€.

Il s'agit de salaire minimum, pas du salaire recommandé. Mais ce dernier texte ne s'applique qu'aux salariés des seules entreprises adhérentes au SNEPL/FNEAPL, car l'accord n'est pas étendu.

Pour plus de précisions, si le SNEPL a été intégré/fusionné au FNEAPL, alors cet accord existe toujours car il n'a jamais été dénoncé. Si le SNEPL a été dissout, alors cet accord n'existe plus. Une inconnue subsiste.

Quel groupe à préciser sur le contrat de travail ?

C'est l'article 9.1 de la convention collective qui fixe les règles.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus de classification et de salaires, il convient de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dans ce cadre, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du salarié. La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste. Les partenaires sociaux rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soi servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur.

Enfin, à l'exception des cas où une réglementation l'interdit, une expérience professionnelle reconnue par l'employeur peut être considérée comme équivalente à une certification professionnelle. En cas de changement de la définition du poste tenu ou de nouvelles responsabilités entraînant l'exigence de nouvelles compétences dans le cadre du poste tenu, l'employeur s'engage à réexaminer un élément de la rémunération du salarié concerné ; si ce changement entraîne l'exercice de responsabilité relevant d'un groupe supérieur, le salarié est reclassé dans ce groupe.

Cette actualisation s'effectue lors d'un entretien spécifique qui fera l'objet d'un compte rendu.

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (c'est-à-dire non prévues au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à 1 semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux 2 groupes concernés.

Pour les groupes 1 et 2, aucun encadrement de plongeurs n'est possible puisque l'encadrement est une tâche qui nécessite des prises d'initiatives et des tâches complexes.

Une sécurité surface N2, non secouriste, qui ne pilote pas le bateau mais qui effectue les gonflages pourra n'être classé qu'en groupe 2. Quoi que … puisqu'en droit social rien n'est évident. C'est le juge qui, in finé, décidera s'il devait être en groupe 2 ou 3.

C'est dans les groupes 3, 4 et 5 que l'on trouvera la majorité des encadrants en plongée avec quelques bémols :

- Un technicien en groupe 3 ne pourra pas être DP, puisque la tâche de DP n'est pas un travail de coordination mais de responsabilité.
- Un technicien de groupe 4 ne pourra encadrer des stagiaires futurs moniteurs, qu'ils soient professionnels ou bénévoles.

C'est dans les groupes 6 et 7 que l'on trouvera les chefs de centre salariés à partir du moment où le gérant de la structure n'est presque jamais présent.

Cependant, ce choix est laissé à la libre discrétion de l'entreprise.

Groupes	Definition	Reperes de Competences		
		Autonomie	Responsabilite	Technicite
1 – Employe	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation n'excédant pas 2 jours	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.
2 – Employe	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3 – Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.
4 – Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.
5 – Technicien			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants
6 – Cadre *Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de – de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant – de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.*	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs	
7 – Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	
8 - Cadre dirigeant	Cadre dirigeant			

Cas particulier d'un accord de branche non étendu

Par email : Thierry Dol, président du SNEPL/FNEAPL a tenu à préciser :

Pour les accords signés en 2009 et 2010, ils ne sont plus applicables, car en avril 2010 la Direction Générale du Travail a étendu à nos entreprises la CCN Sport qui de fait s'applique obligatoirement à nos entreprises ;
Nous siégeons en commissions paritaires et tentons de faire évoluer certaines dispositions.

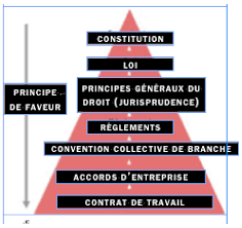
Il est étrange qu'un président de syndicat d'employeur méconnaisse à ce point le droit français. Pour que le texte soit opposable à l'employeur, ce dernier doit **se situer dans le secteur territorial et professionnel défini par l'accord et être adhérent à un syndicat patronal** signataire du texte. Si ces trois conditions sont réunies, alors l'employeur est obligé de respecter l'accord de branche.

Le principe de faveur doit s'appliquer. Pour les entreprises adhérentes au SNEPL/FNEAPL (dont la liste est confidentielle selon son président « nous ne pouvons pas vous donner les structures adhérents en tant que syndicat patronal régit par la Loi de 1884 »), cela signifie que si des dispositions des accords signés par leur organisation syndicale est plus favorable que la convention collective étendue, alors ces dispositions plus favorables doivent s'appliquer.

Et c'est d'autant plus surprenant que ce même Thierry Doll, dans un document le 1er mai 2012 (NS.13 2012) reprend (article issu d'un avis d'interprétation du 28/10/1999) :
Article 1,3 de la CCN-S : — Les avantages acquis La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages, quels qu'ils soient, acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul accordé.

SNEPL
SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE PLONGÉE LOISIR

FNEAPL



Pourtant le Président du SNEPL/FNEAPL persiste dans sa position puisque dans un deuxième mail il écrit :

> Hiérarchie des textes justement, l'accord conclu à l'époque avec le SMPS-CGT était un accord bilatéral hors convention collective du sport (nous n'y étions pas concerné car pas encore versés en son sein, avant avril 2010 nous étions régis par le droit du travail)
>
> En avril 2010 extension de la CCN Sports à l'ensemble des entreprises relevant des codes NAF CCN Sports dont les entreprises de plongées entre autres (plus celles du fitness).
>
> De fait nos accords n'étant pas négociés avec les partenaires sociaux de la branche sport ILS NE PEUVENT S'APPLIQUER aux entreprises de la plongée (adhérent du SNEPL ou pas…) que ceux-ci soient mieux disant ou pas.
>
> De plus nos textes prévoyaient tous une clause de revoyure qui n'a pas était mis en œuvre…
>
> De plus il ne vous a pas échappé qu'en terme de salaires nos accords sont.... hasbeen car non renégociés depuis 2009

Prenons donc les 3 points où visiblement nous sommes en désaccord.

Pour la hiérarchie des textes et les accords dérogatoires non étendus

L'accord n'est pas étendu

L'employeur n'est tenu d'appliquer un accord non étendu que s'il en est signataire ou s'il est adhérent d'un syndicat ou groupement patronal signataire.

Remarque : il appartient à l'employeur qui prétend qu'une convention de branche ne lui est pas applicable de prouver qu'il n'est pas adhérent à une organisation patronale signataire de cette convention (Cass. Soc., 20 nov. 2001, n° 99-40.954).

La position du SNEPL/FNEAPL n'est pas confirmée par le moindre texte législatif

La clause de revoyure n'a pas été mis en œuvre

Accord du 15 janvier 2010 — qualification — Salaire — pas de trace de ce type de clause
Accord du 26 juin 2009 — Accord à durée déterminée de 3 ans avec clause de revoyure (accord pour les CDD saisonniers qui n'existe plus)

La position du SNEPL/FNEAPL est fausse à 50 % (ou juste à 50 % en fonction de votre centre d'intérêt)
Par contre, la fiche 7 a été corrigée, car nous n'avions pas vu que c'était un accord à durée limitée

Qu'en terme de salaires nos accords sont.... hasbeen car non renégociés depuis 2009

Le SNEPL/FNEAPL a dû oublier qu'il a signé un accord (du 15 janvier 2010) basé sur un pourcentage au-dessus du SMIC. Donc à chaque augmentation annuelle du SMIC, le salaire évolue.

La position du SNEPL/FNEAPL est donc totalement erronée.

Surtout que le président du FNEAPL a très précisément écrit l'inverse de ce qu'il dit maintenant :

Annexe 3 : Accords sectoriels bilatéraux[12]

Accord du 26-06-2009 et ses deux avenants des 15-01-2010 entre le SNEPL et le SMPS-CGT
Accord [13] du 15 janvier 2010 relatif aux fiches descriptives des emplois salariés entre le SNEPL et le SMPS-CGT Accord du 01-avril-2010 entre le SNEPL et le SMPS-CGT Protocole d'accord entre le SNEPL et le SMPS-CGT pour la mise en place d'un CCHSCT PL

Il semble également que la FFESSM ait volontairement omis de se remémorer les accords signés entre deux organisations syndicales.

Faut-il rappeler que la validité de ces accords a été reconnue par le Ministère du Travail ? Le contenu de tels accords (qui conservent leur portée, aucun des signataires ne les ayant dénoncés) ne peut être substantiellement modifié par la seule volonté de la FFESSM d'édicter des recommandations contraires aux mesures existantes issues d'une vraie négociation entre acteurs représentatifs.

Ceux-ci sont valablement intervenus en dehors de la CCNS, les avenants 37 bis et 26 ter ELAC n'étant pas étendus.

Ces accords sont existants, le duo FFESSM//Cosmos ne peut les ignorer.

12 http://www.fneapl.com/filiére-plongée 13 Nor : ASET1050465M

…. Ecrit celui qui a décidé d'ignorer purement des accords non dénoncés.

NS.13 2012

Le 01-05-2012

Détournement du dialogue social par une fédération sportive délégataire de l'Etat

-

Texte présenté par le CoSMoS en CMP Sport du 09-05-2012

FNEAPL

Marine de Sisco, 20233 SISCO - fneapl@orange.fr - 0971 284 910 - 06 07 08 95 92

Destinataires
Président de la CMP Sport du 09-05-2012
Membres de la CMP Sport
Adhérents SNEPL-//-FNEAPL
Direction des Sports pour informations

Rédacteur pour la FNEAPL

Thierry DOLL
Président du SNEPL
Président de la FNEAPL

Document de références

Code du Travail
CCN-Sport (N° 2511)
Décret 45-11 Ministère du travail Nor ETST1023798D

Article 1.3 de la CCN-S : - Les avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.
Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature.
Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul accordé.

Membres fondateurs de la *Adhérent de la*

Page 7, NS 12-013 SNEPL- HSCT - Cosmos- FFESSM

Annexe 3 : Accords sectoriels bilatéraux[12]

Accord du 26-06-2009 et ses deux avenants des 15-01-2010 entre le SNEPL et le SMPS-CGT

Accord[13] du 15 janvier 2010 relatif aux fiches descriptives des emplois salariés entre le SNEPL et le SMPS-CGT

Accord du 01-avril-2010 entre le SNEPL et le SMPS-CGT

Protocole d'accord entre le SNEPL et le SMPS-CGT pour la mise en place d'un CCHSCT PL

Il semble également que la FFESSM ait volontairement omis de se remémorer les accords signés entre deux organisations syndicales.

Faut-il rappeler que la validité de ces accords a été reconnue par le Ministère du Travail ? Le contenu de tels accords (qui conservent leur portée, aucun des signataires ne les ayant dénoncés) ne peut être substantiellement modifié par la seule volonté de la FFESSM d'édicter des recommandations contraires aux mesures existantes issues d'une vraie négociation entre acteurs représentatifs.

Ceux-ci sont valablement intervenus en dehors de la CCNS, les avenants 37 bis et 26 ter ELAC n'étant pas étendus.

Ces accords sont existants, le duo FFESSM//Cosmos ne peut les ignorer.

Les lecteurs pourront prendre lecture de :

Accord professionnel PERSONNELS DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE PLONGÉE SOUS-MARINE LOISIR ACCORD DU 15 JANVIER 2010 RELATIF AUX FICHES DESCRIPTIVES DES EMPLOIS SALARIÉS NOR : ASET1050465M

Rappel

Article 1.3 de la CCN-S : - Les avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.
Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul accordé.

[12] http://www.fneapl.com/filiére-plongée
[13] Nor : ASET1050465M

Si vous optez pour une convention de forfait, par un salarié non cadre, il ne faut pas oublier de majorer de 15 % cette rémunération.

Attention, les avantages en nature (hébergement, nourriture) sont à inclure dans le salaire brut à hauteur de leur valorisation si ces valorisations apparaissent sur la fiche de paie (par exemple, 6 € le repas pour l'UCPA en 2019).

En règle générale, les conventions collectives fixent les éléments de salaire à prendre en compte pour apprécier si le salarié a bien été rémunéré. À défaut de précision, la jurisprudence impose de tenir compte des avantages en nature. (Cass. Soc. 07/05/1980 n° 78-40630).

Lorsque la convention collective n'exclut pas expressément certains éléments de salaires pour le calcul du minimum conventionnel, ceux-ci doivent être pris en compte (Cour de cassation, chambre sociale, 17 mai 2018, n° 16-20.894).

La convention collective du sport est muette sur un tel sujet. Donc toutes les valorisations des avantages en nature sont à prendre en compte pour le calcul du minimum conventionnel.

Par contre, la convention collective exclut la prime d'ancienneté de ce calcul de salaire minimum conventionnel. (1 % du SMC du groupe 3 après 24 mois de présence, prime augmentée de 1 % tous les 2 ans, mais plafonnée à 15 %) Attention cette prime se calcule avec le tableau de la convention collective, pas celui de l'accord spécifique pour la plongée sous-marine.

Les avantages en nature

Les avantages en nature sont des biens ou des services fournis aux salariés de l'entreprise gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle.

Les salariés font l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. L'avantage consenti est dès lors soumis à cotisations.

La **nourriture**

La fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service (par exemple, personnels éducatifs dans les établissements scolaires) n'est pas considérée comme un avantage en nature.

Les employeurs ont l'obligation de nourrir l'ensemble de leur personnel, ou, à défaut, de leur verser une indemnité compensatrice pour repas non pris.

Le bénéfice de cette obligation de nourriture est subordonné au respect d'une double condition :

- L'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas ;
- Le salarié doit être présent au moment des repas et assurer le cas échéant une charge de travail (renseignements…).

L'avantage en nature nourriture est évalué sur un système de forfait. La fourniture de repas dans un restaurant d'entreprise ou une cantine, géré ou subventionné par l'employeur, moyennant une participation des personnels, constitue selon les cas un avantage en nature.

De même, les salariés en déplacement professionnel et remboursés intégralement de leurs frais de repas n'ont pas à réintégrer un avantage en nature correspondant à l'économie du repas normalement pris à domicile.

En application de l'article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2002, l'avantage est évalué de façon forfaitaire, au 1er janvier 2025, à 5,45 € pour un seul repas et à 10,90 € par journée.

« Lorsque votre salarié est obligé de prendre une collation ou/et un repas sur son lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé, de nuit), l'indemnité de repas versée est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales dans la limite d'un montant fixé par repas. »

La limite est fixée à 7,40€ par jour.

Logement

Le logement mis à la disposition du personnel doit répondre aux normes physiques prescrites par le code du travail (articles R.4228-26 à 37) qui impose un minimum de confort pour le salarié.

- Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne.
- Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur, de lavabos, de douches et w.c. à proximité immédiats.
- Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre de maintenir la température intérieure à 18 °C au moins et d'éviter les condensations et les températures excessives.
- Chaque couple dispose d'une chambre.
- Chaque personne ou chaque couple dispose pour son usage exclusif d'une literie et du mobilier nécessaires, qui sont maintenus propres et en bon état.
- Les pièces à usage de dortoir ne sont occupées que par des personnes du même sexe.
- Le nombre de personnes par pièce est limité à six.
- Les lits sont distants les uns des autres de 80 centimètres au moins.
- Il est interdit d'installer des lits superposés.
- Les locaux affectés à l'hébergement sont maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.
- Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon sont mis à la disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.
- Des cabinets d'aisance et des urinoirs sont installés à proximité des pièces destinées à l'hébergement dans les conditions déterminées par les articles R. 4228-11 et suivants.
- Des douches à température réglable sont installées à proximité des pièces destinées à l'hébergement, dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.

La valorisation du forfait d'avantage logement est réalisée par application d'un barème comprenant huit tranches. Les avantages accessoires, déterminés selon une liste limitative (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), sont intégrés au montant du forfait.

Le tableau ci-dessous indique le montant mensuel de l'avantage logement à réintégrer dans l'assiette des cotisations et contributions (montants au 1er janvier 2025) suivant les tranches de revenus et le nombre de pièces du logement.

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €
De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €
De 2 355,00 € à 2 747,49 €	104,80 €	78,70 €
De 2 747,50 € à 3 532,49 €	117,90 €	98,20 €
De 3 532,50 € à 4 317,49 €	144,50 €	124,50 €
De 4 317,50 € à 5 102,49 €	170,40 €	150,40 €
De 5 102,50 € à 5 887,49 €	196,80 €	183,30 €
Supérieure ou égale à 5 887,50 €	222,70 €	209,60 €

Exemple :

L'avantage constitué par la fourniture gratuite d'un logement de 3 pièces par l'employeur à un salarié dont la rémunération en espèces du mois de mars 2021 s'élève à 2 000 € doit, pour ce mois, être évalué à 53,40 € x 3 = 160,20 €. Les cotisations sont dues sur 2 000 € + 160,20 € = 2 160,20 €.

	ÉLÉMENTS DE SALAIRE	Nombre d'heures	Taux horaire	Montant brut
100	Salaire de base mensuel	151,67	12,00	1 820,00
110	Heures supplémentaires à 125 %	20,00	15,00	300,00
120	Heures supplémentaires à 150 %	4,00	18,00	72,00
	Autres majorations :			
130	Prime d'ancienneté	1 820,00	7,00 %	127,40
140	Avantages en nature	-	-	350,25
150	Retenue pour absence	-	-	– 210,00
160	Indemnité de congés payés	-	-	248,18
			SALAIRE BRUT	2 707,83

6

O Cadre ● Non-cadre

Période de paie
Du 1er avril N
Au 31 avril N
Paiement
Le 30 avril N
Par virement

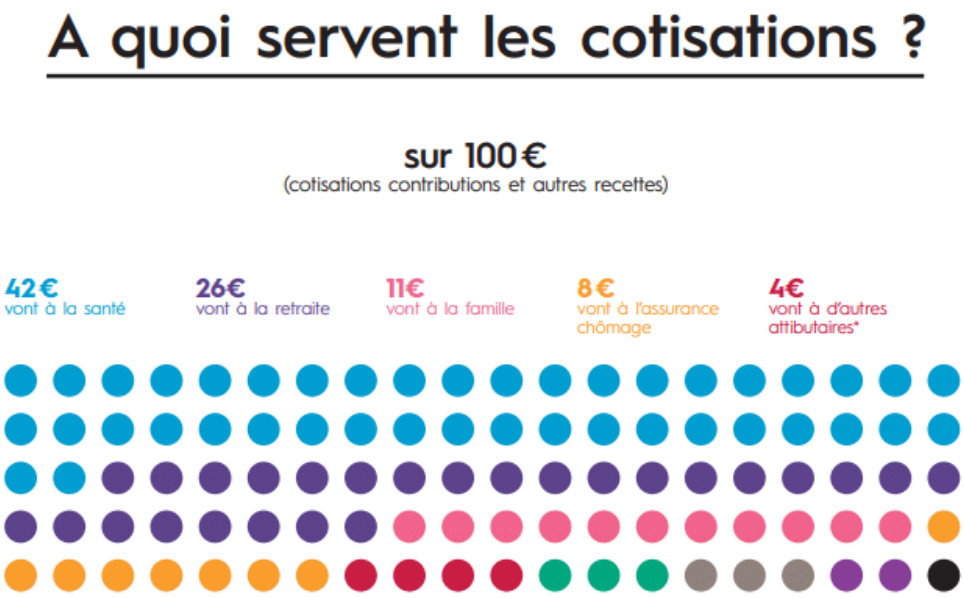
3

Plafond SS	3 086 €

Une dernière précision : tous les salaires sont payés **au moins une fois par mois**. Ce qui peut se traduire, si vous avez eu un problème pour faire une paie pendant un mois précis, versez un acompte qui pourrait être, par exemple, le montant payé le mois précédent.

Et régularisez dès que vous le pouvez !

N'oubliez pas que votre allocation **chômage** est calculée à partir de vos derniers **salaires**. Plus votre **salaire (BRUT)** était élevé, plus votre allocation sera élevée.



Fiche 24 — Mentions obligatoires dans un contrat de travail

Le contrat est établi par écrit, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Il mentionne notamment :

– La nature du contrat ;
– La raison sociale de l'employeur ;
– L'adresse de l'employeur ;
– Les nom et prénom du salarié ;
– La nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
– Le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
– La date d'embauche ;
– Le lieu de travail ;
– La dénomination de l'emploi ; si le poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L4154-2 ;
– Le groupe de classification ;
– Le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ; (Brut)
– La durée de travail de référence ;
– Les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
– Les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
– Les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
– Les modalités de la période d'essai ;
– La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
– Le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
– La référence à la Convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Le salarié et l'employeur apposent leur signature sur les deux exemplaires du contrat précédée de la mention « lu et approuvé ».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié.

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Fiche 25 – Le vol de ses affaires personnelles et l'obligation de disposer d'un vestiaire

Les textes juridiques ne prévoient pas la responsabilité de l'employeur. En cas de conflit, c'est au juge de trancher en se basant sur les articles 1921 à 1946 du Code civil.

L'employeur est considéré comme le dépositaire des objets personnels de ses salariés (vêtement, véhicule, téléphone portable, etc.). Il doit donc mettre en œuvre tous les moyens utiles pour assurer leur bonne conservation. Il est responsable des vols ou des détériorations ayant lieu dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une responsabilité contractuelle, c'est-à-dire issue du contrat de travail.

En cas de vol ou détérioration, l'employeur doit donc indemniser le salarié victime. En cas de refus, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes.

Toutefois, l'employeur peut se dégager de toute responsabilité soit en cas de force majeure, soit s'il prouve une faute du salarié (par exemple, le salarié avait oublié de fermer à clé son casier). Il peut également libérer de sa responsabilité en affichant sur le lieu de travail qu'il décline toute responsabilité sur les objets déposés ou en insérant dans le contrat de travail une *clause de non-responsabilité* (celle-ci ne peut cependant pas figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise). Dans ces 2 cas, si le salarié veut engager la responsabilité de l'employeur, il doit prouver que celui-ci a commis une faute grave (par exemple, l'absence de surveillance de l'accès aux locaux, des portes de casiers métalliques facilement pliables, l'absence de mise à disposition aux salariés de casiers fermés, l'absence de réaction de l'employeur face à de nombreux vols, etc.).

L'employeur dont la responsabilité civile a été mise en cause peut engager des poursuites judiciaires contre le voleur (salarié ou non de l'entreprise). Si le voleur est salarié de l'entreprise, il encourt :

- Un licenciement,
- Une condamnation pénale,
- Le versement de dommages et intérêts.

Pour résumer, l'employeur doit tout mettre en œuvre (mise à disposition de vestiaires…) afin de conserver les objets personnels des salariés et les restituer en bon état. Il doit le faire comme s'il s'agissait de ses affaires personnelles. S'il ne le fait pas et que ces objets venaient à être détériorés ou volés, l'employeur engagerait sa responsabilité et serait tenu d'indemniser le salarié. L'employeur ne pourra alors se dégager de sa responsabilité qu'en invoquant la force majeure ou une négligence du salarié.

Le local vestiaire est-il obligatoire dans l'entreprise ?

Oui, si les travailleurs sont obligés de porter des vêtements de travail spécifiques (par exemple, des uniformes) ou des équipements de protection individuelle (par exemple, des lunettes de protection). Dans ce cas, l'employeur doit mettre des vestiaires, collectifs ou individuels, à la disposition de ses salariés, et cela, quelle que soit la taille de l'entreprise et son activité.

Dans toute autre situation, l'employeur doit seulement mettre à la disposition des salariés un meuble de rangement sécurisé (par exemple, avec cadenas) dédié au rangement des effets personnels et placé à proximité de leur poste de travail.

Dans tous les cas, le vestiaire collectif doit répondre à certaines normes, il est notamment :

- Réservé à cet usage et d'une surface suffisante,
- Isolé des locaux de travail et de stockage (mais placé à proximité du passage du personnel),
- convenablement chauffé et aéré,
- Équipé d'un nombre suffisant de chaises ou de bancs et d'armoires individuelles ininflammables (les armoires doivent avoir une serrure ou un cadenas),
- entretenu et nettoyé régulièrement.

Des vestiaires séparés doivent être prévus pour les hommes et les femmes.

L'employeur est considéré comme dépositaire des vêtements personnels déposés par les travailleurs dans leur vestiaire dès lors que celles-ci n'ont pas été sécurisées. Il en est donc responsable.

Il sera compliqué d'expliquer à un juge que le port d'une combinaison de plongée n'est pas un vêtement de travail spécifique.

Comment expliquer qu'une structure n'a pas de monitrice de plongée, car elle n'avait pas la place de faire des vestiaires séparés ?

Que dire des clubs de plongée itinérants qui emploient des salariés ?

Par contre, la loi n'impose pas des vestiaires séparés clients-salariés, tout comme elle n'oblige pas, pour des clients, une mixité !

Ce qui ne sera pas vrai si vous recevez une colonie de vacances, un centre aéré ou une classe scolaire. (La mixité des classes, la préservation de l'intimité nécessitent des vestiaires séparés par sexe. Si ce n'est pas le cas, il appartiendra à l'enseignant d'adopter la solution la mieux adaptée à la situation particulière.).

Textes de loi en vigueur :

Article R4228-1 : L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches.

Article R4228-2 : Les vestiaires collectifs et les lavabos sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Lorsque les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

Article R4228-3 : Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace. Ces locaux sont tenus en état constant de propreté.

Article R4228-4 : Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du chapitre II et convenablement chauffés.

Article R4228-5 : Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Article R4228-6 : Les vestiaires collectifs sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles sont munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Cas particulier des toilettes (cabinet d'usage selon la loi)

Il n'existe aucune obligation de disposer de toilettes « clients » et « salariés » séparés.

Pour les salariés, la règle est très simple (R4428-10, 11, 12, 13, 14 et 15 du Code du travail) :

- Séparation homme/femme,
- Un cabinet d'usage et 1 urinoir par tranche de 20 salariés hommes et 2 cabinets d'usage par tranche de 20 salariées femmes,
- Un cabinet comporte au moins un coin d'eau,
- Nettoyage quotidien,
- Etc.

Aussi étrange que cela puisse être, un effectif de 2 monitrices, 2 moniteurs, 1 gérant, 1 pilote/sécurité surface risque de donner 2 toilettes en plus des 2 vestiaires séparés.

Si en plus la structure accueille 30 clients en simultané, il faudra donc augmenter un tel chiffre afin que les ratios pour les salariés soient respectés.

Et bien évidemment, des toilettes devront pouvoir accueillir par niveau au moins une personne en situation de handicap en fauteuil roulant.

Une entreprise qui ne respecte pas cette obligation ne garantit pas des mesures d'hygiène pour ses salariés et sera donc en faute. Et c'est sans compter la possibilité pour le salarié de faire reconnaître une rupture aux torts de l'entreprise.

En procès avec son employeur pour divers motifs, dont l'absence de toilettes, Bernard s'est vu allouer 1 500 € de dommages et intérêts sur ce point précis (Cour d'appel d'Angers, chambre sociale, 10 octobre 2006, n° 582).

Ainsi, Hervé, a été condamné à plusieurs dizaines d'euros d'amende pour ne pas avoir mis à la disposition de ses salariés, outre des toilettes, des vestiaires avec armoire fermant à clé, des lavabos, et de l'eau potable et fraîche, toutes exigences expressément prévues par le Code du travail (Cour de cassation, chambre criminelle, 30 janvier 1996, pourvoi n° 94-82.033).

Fiche 26 – Que peut accepter un moniteur et que peut-on demander à un moniteur ?

Comme pour tous les salariés, 2 éléments sont essentiels :

- Le contrat de travail,
- La fiche de poste (à ne pas confondre avec la notice de poste).

Prenons par exemple le cas d'un CDD de remplacement d'un salarié moniteur de plongée absent pour raison médicale pour qui il n'existe pas de fiche de poste. Et bien même si le salarié est compréhensif ou le responsable de la structure gentil, et bien le seul travail qui peut être demandé c'est celui de moniteur ou monitrice de plongée.

Les 2 activités principales sont l'encadrement et l'enseignement. Rien à redire s'il faut piloter un bateau, gonfler les bouteilles, changer une sangle de palme, de masque, un embout de détendeur, etc. Pour le matériel, rien à redire s'il s'agit d'effectuer de l'entretien standard.

Par contre, faire de la maçonnerie pour une dalle de béton afin d'installer un compresseur : eh bien non, puisque le contrat de travail précise que le poste est celui d'un moniteur de plongée. Personne ne pourra vous reprocher d'avoir refusé.

Monter et brancher une rampe de gonflage ? Chez soi, peut-être, à ses risques et périls, dans une entreprise, certainement pas, car la sécurité dans le montage est essentielle.

Peindre un mur, refaire un plafond, toujours pas puisque c'est un autre métier, sauf si les travaux se font à « hauteur d'homme » pour un entretien léger des locaux. Et dans ce cas, le salarié doit donner son accord, car il est peut-être allergique à certains composants utilisés dans la peinture. S'il faut peindre en montant sur un escabeau, c'est mettre son salarié en danger puisqu'il s'agit d'un travail en hauteur.

Que le gérant ou le propriétaire le fasse afin d'économiser de l'argent, c'est son raisonnement, son choix.

Passer le balai pour enlever le sable du local, possible, mais la journée commence à être longue. Faire le ménage, la vaisselle, préparer le punch (en fait là non puisqu'un établissement sportif ne peut pas offrir de l'alcool à ses clients), si tout tient dans la durée légale de travail, pourquoi pas, mais que tout soit précisé avant et bien détaillé dans la fiche de poste.

Passons maintenant aux cas extrêmes

Si le club de plongée est accolé à un restaurant, peut-il emprunter un moniteur, car un serveur n'est pas venu ?

Et bien non, sauf à avoir passé une convention qui précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié, le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse, et éventuellement la période probatoire, au cours

de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail).

En dehors de cette convention, cela s'appelle un prêt de main d'ouvre illicite. Et si cette convention n'est pas signée par toutes les parties (le club de plongée, le restaurant et le moniteur de plongée), faire passer à la « plonge », ou derrière les fourneaux, ou tondre la pelouse, les 2 entreprises commettent un délit passible de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (150 000 € pour une personne morale).

Tous ces cas sont des motifs pour permettraient de faire constater une prise d'acte d'un licenciement abusif aux torts de l'employeur, avec paiement d'une indemnité en cas de CDI, ou le paiement de tous les salaires jusqu'à la fin du contrat s'il s'agit d'un CDD.

De la même façon, faire refaire la plomberie de la maison du gérant ou du propriétaire, vous pouvez oublier.

Et même si dans votre contrat initial tout était indiqué, à moins qu'un contrat de travail n'existe entre la personne physique qui se trouve être, par simple coïncidence, le gérant d'un centre de plongée, pour des actions de travail en dehors du centre de plongée, comme refaire la plomberie, surveiller la piscine privée du gérant pendant l'anniversaire du petit dernier, tout cela fait que nous serions en présence d'un abus de bien social puisque les moyens de l'entreprise ne peuvent pas être utilisés pour autre chose que l'entreprise.

Par définition, le dirigeant d'une société dispose de pouvoirs qu'il ne doit pas exercer de manière abusive. Dans certains cas, un abus peut conduire à des sanctions pénales.

Ainsi, selon la loi, constitue un délit l'acte de faire, de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société un usage que le dirigeant sait contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle il est intéressé directement ou indirectement. Dans le sens courant, cette infraction est plus communément qualifiée d'« abus de biens sociaux ».

Utiliser ses salariés afin de refaire le domicile privé du gérant de société, alors que ces salariés sont payés par l'entreprise, constitue un abus de bien social.

Par contre si un employeur, pendant les congés de son salarié, lui propose de travailler, avec un contrat de travail, pour refaire son domicile personnel, il commettrait là aussi un délit puisqu'il est interdit, hors contrat de vendange, de travailler pendant ses congés payés. C'est Pôle Emploi qui pourrait poursuivre l'employeur comme l'employé puisque ce travail illégal interdit à un chômeur une possibilité de travail.

Article D3141-2 : Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet. L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Seuls quelques fonctionnaires (comme les enseignants) ont le droit de travailler pendant leurs congés payés. L'exercice d'une activité accessoire est, selon l'activité, soumis à l'autorisation préalable de l'administration, ou soumis à déclaration, ou libre. Tout est précisé dans la Loi nº 83-634 du 13 juillet 1983.

L'équipement du salarié

Mon employeur peut-il me demander d'acheter mon matériel pour travailler, y compris avec une réduction de 30% pour tarif moniteur ?

L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité (article R4321-1 du code du travail)

> **Donc non l'employeur ne peut pas demander à un salarié de payer pour son équipement.**
>
> Par contre, à la fin du contrat, l'employeur qui donne l'équipement au moniteur lui fait un cadeau plus qu'appréciable. **Par contre cet employeur a l'obligation de déclarer cet avantage en nature**.
>
> ….. Sachant que celui qui ne le fait pas ne fait juste que respecter la loi. Il n'est pas radin. C'est à sa libre discrétion.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

> **Donc oui l'employeur assume tous les coûts d'entretien des matériaux mis à disposition.**
>
> En cas de casse, il peut prendre une sanction sous forme d'avertissement. Par contre une retenue financière est strictement interdite. La personne qui casse ne paye pas. Mais elle peut être licenciée pour faute.

Mon employeur peut-il exiger que je n'utilise que le matériel qu'il met à ma disposition ?

> Bien évidemment puisque c'est lui qui doit fournir tout l'équipement permettant de travailler.
>
> Par contre, ce matériel doit être adapté à la pratique.
>
> Et ne pas permettre une combinaison semi-étanche pour des plongées dans une eau régulièrement à 18° peut le voir s'exposer à l'utilisation du droit de retrait... Puisque le froid est un facteur aggravant au risque d'accident de plongée.

Les frais de déplacements

La loi et la convention collective est muette sur le sujet des frais de déplacements hors remboursement des frais pour se rendre à la visite médicale et le remboursement de 50% des frais de transport collectif pour se rendre à son lieu de travail.

Il reste cependant la logique … et la stricte application du contrat de travail.

La logique consiste à rembourser tous les frais engagés par un salarié dans l'exercice d'un déplacement professionnel **imposé** par l'employeur. Il est possible d'utiliser des indemnités prévues par l'URSSAF (et dans ce cadre aucun justificatif n'est obligatoire) ou de pratiquer le remboursement des frais réels sur justificatif (qui peuvent être plafonnées afin d'éviter des abus). Pour les repas, dans les DROM, c'est 20€ le forfait repas contre 21.10€ en métropole (24€ en Nouvelle Calédonie et en Polynésie). 120€ pour la nuitée à l'hôtel contre 56,10 à 75,60€ en métropole. (Au 1/1/2025).

Le seul cas de jurisprudence connu sur le sujet est l'interdiction de laisser à son salarié des frais non remboursés qui ferait que son salaire devienne inférieur au SMIC.

Une autre jurisprudence existe, mais sur la fixation de l'indemnité kilométrique du véhicule personnel du salarié. Hors accord d'entreprise, les indemnités kilométriques ne peuvent être inférieures aux valeurs fixées par l'URSSAF

Cependant, hors clause de contrat de travail, le salarié est libre de refuser d'utiliser son véhicule à des fins professionnelles autre que son déplacement domicile – lieu de travail (initial si plusieurs lieux de travail dans une journée).

Dans l'absolue, c'est une très mauvaise idée d'utiliser son véhicule personnel en déplacement, et une stupidité sans nom si une assurance professionnelle à part n'est pas souscrite par l'entreprise.

En cas d'accident, les barèmes de l'URSSAF ne tiennent pas compte des franchises et de l'augmentation de la prime d'assurance liée au malus obtenu. Et que se passera-t-il en cas d'accident non responsable si la compagnie d'assurance résilie votre contrat ? Difficile d'espérer un nouveau contrat au même tarif. Et encore faudrait-t-il prévoir le véhicule de remplacement en cas de sinistre responsable ou non.

Un salarié peut difficilement s'opposer à un déplacement professionnel (à moins de justifier d'une situation personnelle rendant impossible un tel déplacement). Par contre, hors accord d'entreprise, il faudra se mettre d'accord avec son salarié sur le montant de ses frais. Et comme rien n'existe dans la loi et la convention collective, il vaut mieux chercher un terrain d'entente ... pour les 2 parties, dans l'intérêt des 2 parties.

Fiche 27 – Désobéir à un ordre manifestement illicite

Désobéir à un ordre de sa hiérarchie est tout sauf anodin. La principale raison vient du lien de subordination qui existe dans l'entreprise. Il se caractérise par l'exécution d'un travail 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 de son subordonné.

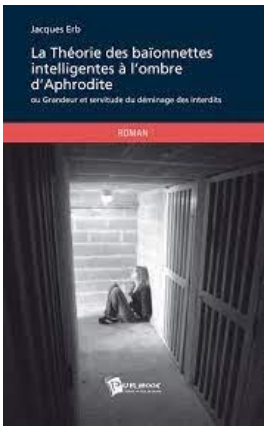
Le droit du travail ne laisse pas de doute sur la question : la situation de salarié, c'est dur, mais c'est la subordination. Et la sanction, elle peut aller du simple avertissement au licenciement pour faute grave, qui prive des indemnités de licenciement.

La seule limite c'est en effet **la légalité de l'ordre** : pour ne pas avoir à lui obéir, il doit être manifestement illégal. C'est à l'employé de juger, selon la théorie dite des "baïonnettes intelligentes**". Si l'employeur demande à son salarié de faire un faux, il peut refuser. S'il le fait, sa responsabilité à lui pourra être engagée. Si en revanche on lui demande d'écrire tel ou tel chiffre dans un bilan et que le salarié n'a pas les moyens de vérifier, on ne lui reprochera pas de l'avoir fait.

Si on a un doute, on peut demander d'abord à son employeur, mais surtout contacter l'inspection du travail ou même tout simplement la police.

Depuis 1982, il y a dans le Code du travail ce que l'on appelle le "droit de retrait". On peut cesser le travail en toute légalité. On voit par exemple des conducteurs de bus exercer leur droit de retrait quand un de leur collègue est agressé. Il faut que la santé ou la sécurité du salarié soit mises en danger de façon imminente. A manier avec précautions. Mais attention, les conditions sont précises.

Donc oui, si on vous demande de ne pas respecter des dispositions du code du sport, vous avez le devoir de refuser si cela touche à la sécurité (la vôtre ou les personnes dont vous avez la responsabilité) car votre responsabilité pourra être engagée. Et si jamais vous le faites, au préalable, faite donc un signalement aux autorités. Car vous risquez d'être « viré ». Autant « assurer » votre dossier prudhommal … Et qui sait, sur un malentendu, votre donneur d'ordre pourra être poursuivi par la justice… et **condamné**.



** La théorie de la **baïonnette intelligente** est en droit pénal la condamnation de l'obéissance à un ordre manifestement illégal. La formulation évoque la situation du soldat (la baïonnette) qui doit refuser d'exécuter un ordre manifestement illégal (car même l'engagement militaire ne saurait faire disparaître la conscience - l'intelligence - de ses actes).

Fiche 28 — Droit de la concurrence

Le droit de la concurrence regroupe l'**ensemble des lois et des règlements visant à garantir le maintien d'une concurrence saine et loyale entre les acteurs économiques**. Le droit de la concurrence est un pilier du droit économique, dans une économie de marché libérale.

Le droit de la concurrence est une branche du droit des marchés, qui relève lui-même du droit économique.

Le droit de la concurrence englobe les **dispositions interdisant les pratiques anticoncurrentielles**, et notamment les ententes illicites et les abus de position dominante. Le droit de la concurrence, plus généralement, contient toutes les règles concernant la concurrence et le comportement des entreprises face à elle : la concurrence déloyale, la clause de non-concurrence…

Les textes relatifs au droit de la concurrence sont regroupés dans le Code de commerce, au livre IV. Le droit de la concurrence comporte aussi un volet européen (Traité de Rome).

C'est l'Autorité de la Concurrence — associée aux tribunaux — qui est compétente pour mettre en œuvre et faire respecter le droit de la concurrence au niveau français. La Commission européenne est quant à elle compétente pour faire respecter le droit de la concurrence au niveau européen. De fait **la Commission et l'Autorité de la Concurrence ont souvent l'occasion de collaborer ensemble**.

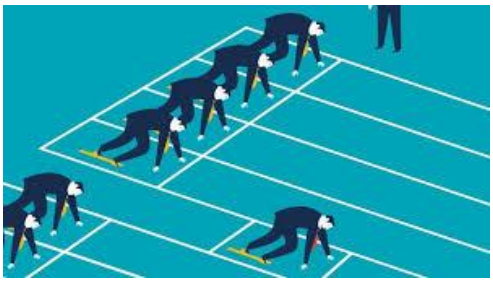
À ce titre, il semble évidant qu'une structure qui profiterait pour augmenter son chiffre d'affaires de la présence d'un stagiaire bénévole, fausserait la concurrence sur son marché local.

La question se pose aussi d'un stagiaire professionnel qui n'est pas accompagné lors de ses immersions ou de ses interventions théoriques d'un référant rémunéré par la structure, car l'intervention complète de ce stagiaire permettrait à la structure d'accueillir plus de clients que ne lui permet son effectif « salarié ».

Si pendant son stage, le stagiaire fait une ou deux formations niveau 1, fait 2 ou 3 baptêmes, la réponse est évidente. Il n'y aura pas d'abus puisque ce sera à titre exceptionnel et qu'il faut bien qu'il apprenne le métier.

Par contre si le stagiaire fait à chaque retour d'immersion un ou plusieurs baptêmes, fait 10 formations niveau 1, 4 formations niveaux 2, etc., cette pratique pourra être considérée comme illégale.

À partir du moment où le stagiaire professionnel fait exactement la même chose que les moniteurs rémunérés, y compris sur une période de 24 h, alors un juge pourra considérer que le stagiaire prend la place d'un salarié dans le centre de plongée, ce qui est explicitement interdit, même pour remplacer un salarié absent un jour précis.



Fiche 29 – Les congés

Les congés pour formation économique, sociale et syndicale (art 3.6 CC)

15 jours par an non indemnisé si moins de 10 salariés

Congés payés annuels (art 7.1 cc)

30 jours ouvrables par an (du lundi au samedi), soit 2,5 jours par mois.
La période de référence sauf spécification sur le contrat de travail est du 1er juin au 31 mai.

Le congé anticipé n'est pas un droit, mais une possibilité qui peut être acceptée par l'employeur.

Par contre, les congés acquis lors de la première année peuvent être pris au fil de l'eau. Par contre comme tous les congés payés, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur pour la prise de ces congés.

Article L3141-12

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Article L3141-14

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Prise des congés payés (Art 7.1.3 CC) la période de prise des congés payés est située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année. Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-13 à L.3141-19 du Code du travail.

On entend par période de prise de congés payés, la période où 4 semaines de congés doivent être prises obligatoirement et dont au moins 2 semaines doivent être prises consécutivement.

Article L3141-23

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :
1° la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2° Le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :
a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seuls lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Article L3141-16

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

– la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

– la durée de leurs services chez l'employeur ;

– leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

2° ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Congés sans solde

Le personnel embauché sous contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période d'un an.

Pour les autres cas, ce congé sans solde nécessite l'autorisation de l'employeur, car il n'est prévu par aucun texte légal.

Congés pour événements familiaux (Art 7.2 CC)

– 5 jours consécutifs pour le mariage du salarié ;
– 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
– 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
– 2 jours consécutifs pour le décès du père ou de la mère ;
– 3 jours consécutifs pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
– 1 jour pour décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
– 1 jour pour le décès d'un beau-père ou de la belle-mère d'un salarié ;
– 1 jour pour déménagement ;

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.
Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Congés pour maternité

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	**Durée du congé prénatal**	**Durée du congé postnatal**	**Durée totale du congé de maternité**
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	**Durée du congé prénatal**	**Durée du congé postnatal**	**Durée totale du congé de maternité**
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines, dont 6 après l'accouchement. En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical, la durée de votre congé de maternité est augmentée dans les limites suivantes :

- 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- 4 semaines après l'accouchement.

La femme enceinte salariée en CDI, **CDD** ou **temps partiel** peut choisir d'écourter son **congé maternité**. Néanmoins, elle reste soumise à une obligation d'arrêt de travail d'au moins 8 semaines, dont 6 semaines prises après l'accouchement.

En outre, la salariée en **CDD** ou à **temps partiel** peut aménager la durée de son **congé maternité** :

- Reporter le début du congé prénatal sur le congé postnatal
- Ou anticiper le congé prénatal.

L'employeur n'a pas le droit de rompre le **CDD** de la salariée durant son **congé maternité** ; mais si son **CDD** prend fin pendant son **congé maternité**, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail.

IJSS maternité

Pour obtenir les indemnités journalières durant son **congé maternité**, la salariée en **CDD** ou à **temps partiel** doit répondre aux mêmes critères que la salariée en CDI :

- Justifier de 10 mois d'immatriculation (possession d'un numéro d'assuré social), à la date prévue de l'accouchement
- Cesser toute activité professionnelle pendant 8 semaines minimum

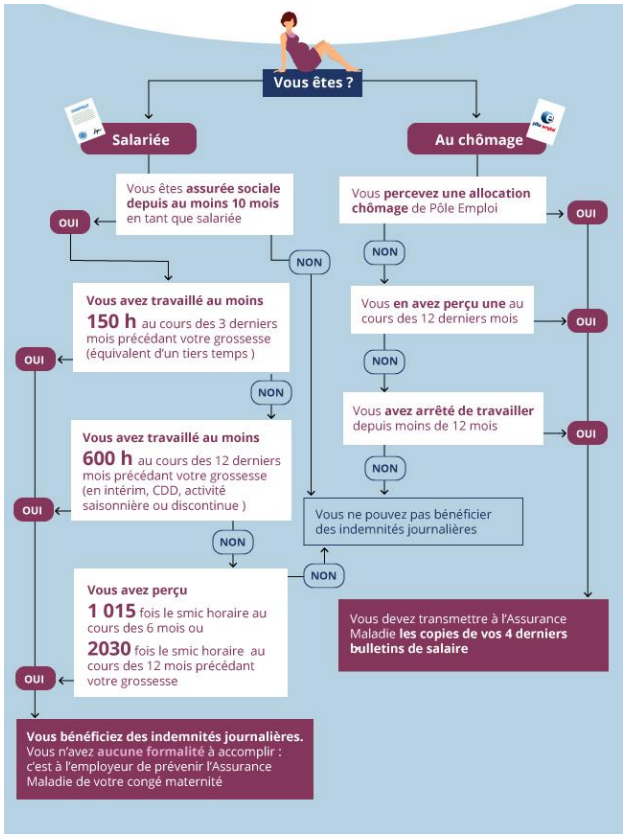
En outre, elle doit respecter les conditions suivantes :

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date de début de **congé maternité** prénatal
- Avoir cotisé sur un salaire équivalent à 1 015 fois le SMIC horaire, au cours des 6 mois précédant le congé prénatal, soit 12 058,20 € en 2025
-

Si l'assurée en **congé maternité** exerce une activité discontinue de type activité saisonnière, elle doit justifier de l'une des deux conditions suivantes :

- Avoir travaillé au moins 600 heures au cours de l'année précédant la date du début de grossesse
- Avoir cotisé 2 030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois précédents, soit 24 116,40 € en 2025

Si votre métier comporte des **travaux pénibles** non compatibles avec votre état, des indemnités journalières peuvent éventuellement vous être attribuées, au plus tôt à partir de la 21e semaine avant la date prévue de votre accouchement.



Spécificités de la convention collective

7.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail), le bénéfice du maintien éventuel de salaire sera acquis dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie professionnelle au chapitre IV, article 4.3.2.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

4.3.2. Absences pour maladie professionnelle
ou accident du travail

En cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la condition d'ancienneté prévue à l'article 4.3.1 est supprimée et la durée d'indemnisation est portée **à 180 jours**.

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du Code du travail.

Article 10. 6 : Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la sécurité sociale, car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie et maternité).

À compter du 4e jour d'arrêt continu, il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.

La prestation cesse :
— lors de la reprise du travail ;
— après 87 jours d'indemnisation pour la maladie ; 112 jours pour la maternité ;
— à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les arrêts maladie il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

Déclaration de la grossesse

La grossesse doit être déclarée à la Caisse d'Assurance Maladie et à la Caisse d'Allocations Familiales avant la fin du 3e mois de grossesse (imprimés remis par le médecin ou la sage-femme).

Aucun texte n'impose de déclarer l'état de grossesse à l'employeur, néanmoins il faut faire cette déclaration au moment que la salariée jugera opportun. En pratique, il faut adresser une lettre recommandée avec Accusé de Réception, accompagnée d'un certificat.

Retrait de la femme enceinte d'un poste à risques

Certains risques sont incompatibles avec l'état de grossesse. La salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi lorsqu'elle occupe un poste où elle est exposée à des substances toxiques pour la reproduction ou à des risques spécifiques tel le benzène ou le plomb.

L'employeur est tenu de proposer temporairement un autre emploi en fonction des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude de la salariée à occuper l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.
En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, le contrat de travail de la salariée est alors suspendu ; la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération constituée à la fois d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de l'employeur.

Si ces risques ont des répercussions sur l'état de santé de la salariée ou l'allaitement, la salariée peut bénéficier dans les mêmes conditions d'une suspension de contrat de travail à l'issue du congé postnatal pendant une durée maximale d'un mois.

Le travail hyperbare va entrer dans cette catégorie de protection.

Congés adoption

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	**Nombre d'enfants déjà à charge**	**Durée du congé (pris par un seul parent)**	**Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)**
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Congés paternité

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 25 jours calendaires consécutifs.

Le bénéficiaire peut prendre moins de 11 jours de congé s'il le souhaite.

Pour une naissance multiple, la durée est portée à 32 jours.

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir toutes les conditions suivantes :

Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)

Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé.

Ce congé se compose de deux périodes :

- Une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité,
- Une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.
Lorsque les conditions sont réunies, le salarié perçoit, pour les jours pris au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Cas général

Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 12 058,20 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)

Activité saisonnière ou discontinue

Avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 24 116,40 €) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé

Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée)

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25.

Montant maximal du salaire journalier de base : Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 925 € par mois en 2025).

Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 %.

Montant minimal et montant maximal des IJ : le montant ne peut pas être inférieur à 10,79 € (2025) ni supérieur à 101.94 € (2024) par jour.

Congés maladie

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de votre arrêt, vous devez justifier, au jour de l'interruption de travail, de l'une des conditions suivantes :

- Vous avez travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils : Janvier, février, mars, etc. (à la différence d'une durée d'un mois de date à date) ou des 90 jours précédant l'arrêt
- Vous avez cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période

Exemple : Si votre arrêt de travail a débuté le 1er juillet 2025, vous avez droit au IJ si l'une des conditions suivantes est remplie :

- Vous avez travaillé au moins 150 heures entre le 1er avril 2024 et le 30 juin 2025
- Vous avez, entre le 1er janvier 2024 et le 30 juin 2025, cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 12 058,20 € €

Pour continuer à être indemnisé si votre arrêt se prolonge au-delà de 6 mois, vous devez remplir l'une des conditions suivantes :

- Vous devez justifier, à la date d'interruption de travail, d'une affiliation à un régime de sécurité sociale (CPAM, MSA) depuis 12 mois au moins **et** avoir travaillé au moins 600 heures les 12 mois civils : Janvier, février, mars, etc. (à la différence d'une durée d'un mois de date à date) ou les 365 jours précédant l'arrêt
- Vous devez avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période

Exemple :

Si votre arrêt de travail de plus de 6 mois a débuté le 1er juillet 2025, vous avez droit aux IJ au-delà de 6 mois si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- Vous étiez déjà affilié à un régime de Sécurité sociale avant juillet 2025, **et** vous avez travaillé au moins 600 heures entre le 1er juillet 2024 et le 30 juin 2025,
- Vous avez cotisé, pendant cette même période, sur la base d'une rémunération au moins égale à 24 156,40 € (2025)

Mode de calcul

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Les IJ ne peuvent pas dépasser 53.31 € bruts (en 2025).

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 243,24 € par mois en 2025).

Les IJ sont versées après un délai de carence : Période qui se déroule entre l'ouverture d'un droit et le versement des prestations liées à ce droit de 3 jours. Par exemple, en cas d'arrêt à partir du 1er juillet, les IJ sont versées à partir du 4 juillet.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail.

Attention : il n'y a pas de délai de carence en cas de reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures. De même, il n'y a pas de délai de carence en cas d'arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD) : Maladie grave et/ou chronique ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie. Exemples : diabète, cancer, mucoviscidose, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH)…

La subrogation de salaire

En cas d'arrêt de travail pour maladie de votre salarié, votre convention collective peut prévoir le **maintien de son salaire pendant son arrêt de travail**.

Dans ce cas, l'employeur verse un **complément de salaire** qui vient compléter les indemnités journalières versées au salarié (IJ).

Les IJ sont théoriquement versées au salarié directement par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) mais vous pouvez demander à les percevoir vous-même pour le compte de votre salarié : c'est la subrogation.

La **subrogation de salaire** est une option qui vous permet :

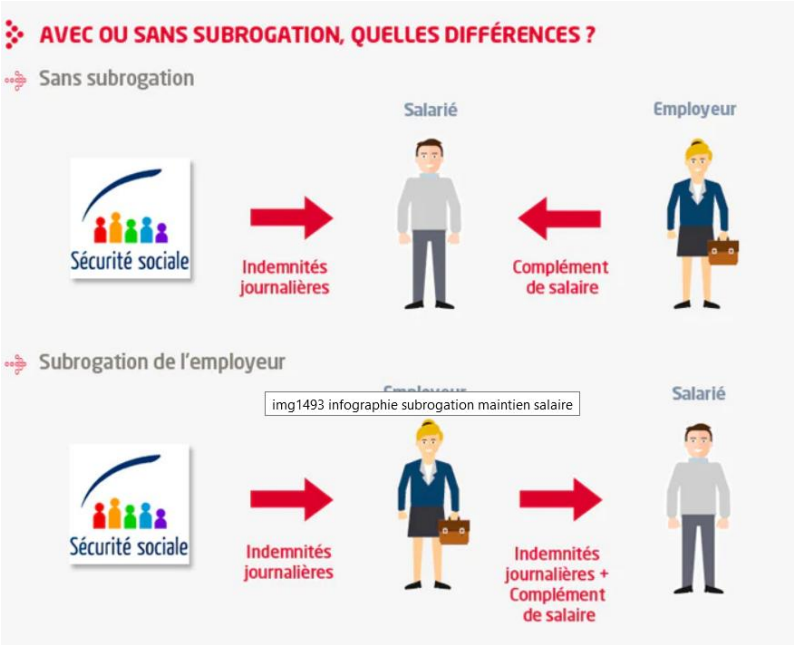
- De verser directement à votre salarié :
  - Les IJ auxquelles il a droit ;
  - Une indemnisation complémentaire versée par l'entreprise, appelée « salaire maintenu » ;
- De vous faire rembourser le montant correspondant à ces IJ par la CPAM.

C'est donc une faveur accordée par l'entreprise car elle avance l'argent des IJSS.

Deux conditions pour la mise en place de la subrogation de salaire

Pour que la **subrogation de salaire** puisse être mise en œuvre, 2 conditions doivent être réunies :

- Le salaire doit continuer à être versé en totalité ou en partie par l'employeur pendant la durée de l'arrêt de travail ;
- Le salaire maintenu au cours de cette période doit être au moins égal au montant des indemnités perçues par le salarié pour la même période.



Indemnité complémentaire versée par l'employeur

Cadre général

Pour percevoir les indemnités complémentaires, vous devez remplir **toutes** les conditions suivantes :

- Avoir 1 an au moins d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de votre 1er jour d'absence)
- Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures
- Bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède
- Ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire

Délai de carence

Un délai de carence : Période qui se déroule entre l'ouverture d'un droit et le versement des prestations liées à ce droit de **7 jours** est prévu pour chaque arrêt de travail.

Ainsi le versement des indemnités complémentaires commence au 8e jour de l'arrêt maladie sauf dispositions conventionnelles : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. Ou accord collectif plus favorables.

Si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le versement des IJ débute à partir du 1er jour d'absence.

Si vous avez déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

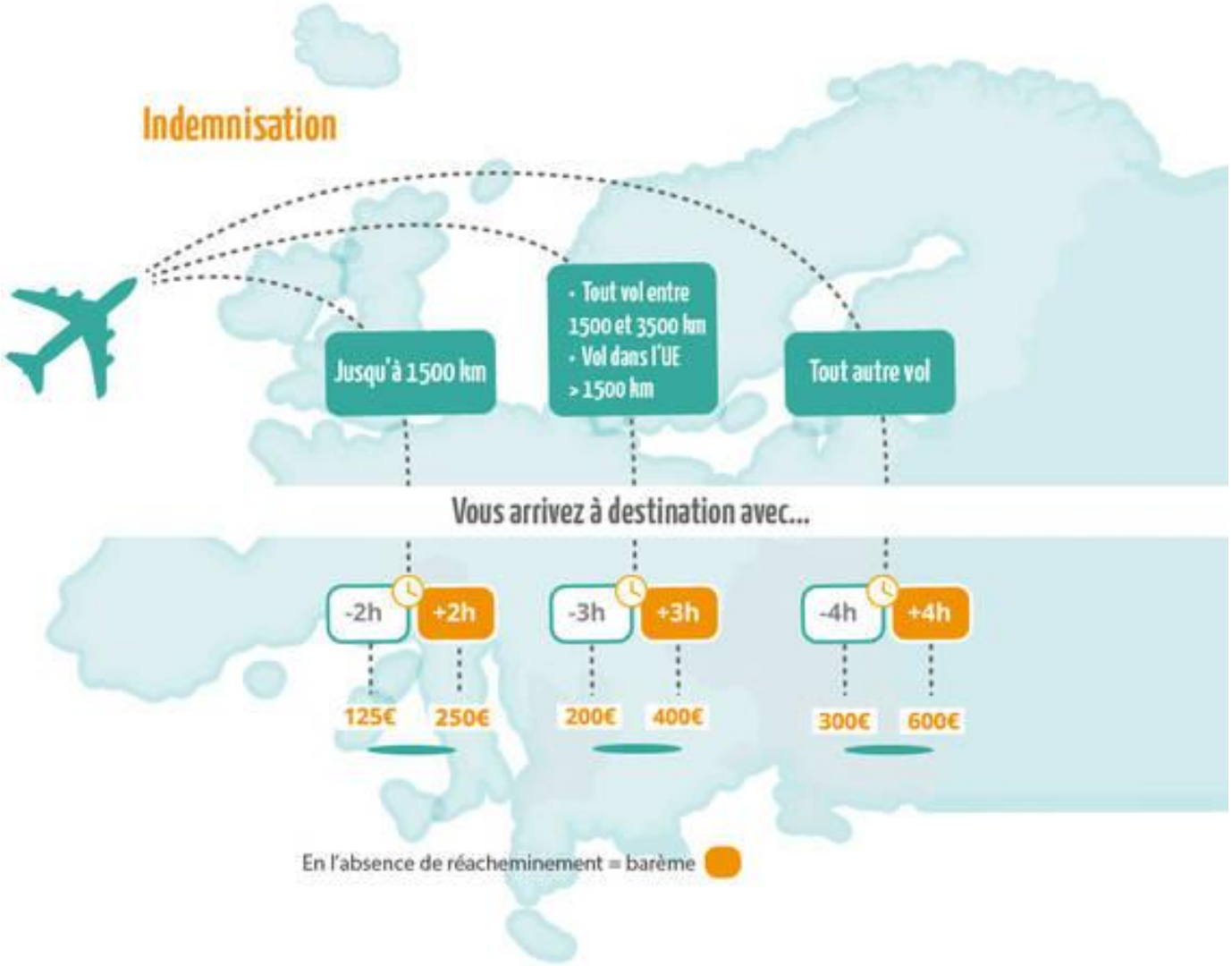
Cadre conventionnel (convention collective du sport)

A la différence du cadre général, l'indemnité complémentaire est due dès le 4ème jour, sans attendre le délai des 12 mois (voir chapitre prévoyance). Par contre la durée est réduite à 87 jours pour une maladie, 122 jours pour la maternité.

Fiche 30 – Les voyages en avion

L'Union européenne accorde à tous les passagers aériens une protection en cas d'**annulation**, **retard de vol** et **refus d'embarquement**. Sont concernés :

- Les vols au **départ de l'Union européenne**, de l'Islande, de la Norvège (ou de la Suisse) quel que soit l'aéroport d'arrivée et quelle que soit la nationalité du transporteur ;
- Les **vols à destination de l'Union européenne**, de l'Islande, de la Norvège (ou de la Suisse) quel que soit l'aéroport de départ, dès lors que le transporteur est **européen**.


Indemnisation
Jusqu'à 1500 km
• Tout vol entre 1500 et 3500 km
• Vol dans l'UE > 1500 km
Tout autre vol
Vous arrivez à destination avec...
-2h
+2h
125€
250€
-3h
+3h
200€
400€
-4h
+4h
300€
600€
En l'absence de réacheminement = barème

Annulation de vol par la compagnie

On entend par annulation **un vol initialement prévu,** qui n'a **pas été effectué** et sur lequel au moins une place était réservée. Elle implique en principe un changement de numéro de vol et se différencie ainsi du retard.

La notion d'annulation couvre également le cas où l'avion a décollé, mais, pour quelque raison que ce soit, a été par la suite contraint de retourner à l'aéroport de départ et où les passagers du dit avion ont été transférés sur d'autres vols (affaire C-83/10 du 13.10.2011 de la CJUE).

Quels sont mes droits ?

Si vous êtes **victime d'une annulation de vol**, vous avez droit à :

Une prise en charge par le transporteur **de vos frais** de restauration, de boissons, d'hébergement si nécessaire, et de deux appels téléphoniques, deux fax ou deux messages électroniques.

Un **réacheminement sur un autre vol** vers votre destination finale dans des conditions de transport comparables OU le **remboursement de votre billet** dans un délai de 7 jours pour la partie non effectuée, mais aussi pour celle effectuée et devenue inutile.

Le versement d'une **indemnisation forfaitaire**.

Montant de l'indemnité

L'indemnisation forfaitaire dépend de la distance du vol et du retard total à l'arrivée. L'ampleur du retard subi par les passagers d'un vol est calculée à partir de l'« heure d'arrivée » de l'avion. Dans un arrêt du 04.09.2014, la CJUE a précisé que cette notion désigne le moment où au moins l'une des portes de l'avion s'ouvre.

L'indemnisation forfaitaire n'est pas due si

- Le transporteur vous a informé de l'annulation du vol au plus tard deux semaines avant le départ ou en cas de délai inférieur, s'il vous a offert une place sur un autre vol à une heure proche de l'horaire initialement prévu tant au départ qu'à l'arrivée.
- Le transporteur apporte la preuve que l'annulation est due à des circonstances extraordinaires (instabilité politique, météo incompatible avec la réalisation du vol, risques liés à la sécurité…).

Indemnisation complémentaire

Circonstance extraordinaire

En cas d'annulation de vol, les passagers ont droit entre autres à une **indemnité forfaitaire**. Cependant, « *le transporteur aérien n'est pas tenu de verser l'indemnisation prévue s'il est en mesure de prouver que l'annulation est due à des circonstances extraordinaires qui n'auraient pas pu être évitées même si toutes les mesures raisonnables avaient été prises* » (article 5.3 du Règlement européen 261/2004).

Ainsi, une éruption volcanique, des inondations, des guerres civiles, un tremblement de terre… sont des exemples de circonstances extraordinaires. Mais certains motifs d'annulation de vol invoqués par les compagnies aériennes peuvent faire débat.

Réserver un vol aller-retour moins cher que le simple vol aller

Ce n'est pas une bonne idée. Les coupons de vol doivent être utilisés dans l'ordre du voyage. Les compagnies aériennes refusent très souvent l'embarquement aux passagers qui se présentent sur le vol retour sans avoir utilisé le billet aller ou qui n'ont délibérément pas pris un vol.

Assistance des agences de voyages

Dans un arrêt du 8 mars 2012, la Cour de cassation a aligné l'**obligation d'assistance** des agences de voyages sur celle des compagnies aériennes en cas d'annulation de vol. Les consommateurs qui avaient réservé un voyage à forfait et dont le **vol retour a été annulé** pour cause **de force majeure** (nuage de cendres du volcan islandais, fort enneigement, Fukushima, inondations…), doivent **recevoir une assistance** (hébergement, transport) de leur agence de voyages ou à défaut, le remboursement des frais qu'ils ont dû avancer. Ils disposent d'un délai de 5 ans à compter des événements pour demander en justice ce remboursement.

L'avion a du retard

Assistance de la compagnie aérienne

Si vous voyagez au départ d'un aéroport de l'Union européenne ou d'un pays tiers avec une compagnie aérienne européenne et que votre vol a **plusieurs heures de retard**, l'Union européenne impose à la compagnie aérienne de vous assister (articles 6, 8 et 9 du règlement européen 261/2004 du 11 février 2004).

Le **transporteur** doit vous **offrir** :

- Des rafraîchissements et des repas si nécessaire ;
- Un hébergement et le transport entre l'aéroport et le lieu d'hébergement en cas de réacheminement sur un autre vol ;
- Deux appels téléphoniques, deux fax ou deux messages électroniques.

Cette assistance est due si votre vol décolle avec un **retard** de plus de :

- 2 heures pour les vols allant jusqu'à 1500 km,
- 3 heures pour les vols dans l'Union européenne de plus de 1500 km et pour tous les autres vols entre 1500 et 3500 km,
- 4 heures pour les vols de plus de 3500 km.

Pour **les retards au départ de 5 h et plus**, la compagnie aérienne doit vous proposer :

- De poursuivre votre voyage,
- Ou de le reporter,
- Ou d'y renoncer et d'obtenir ainsi le remboursement des billets d'avion pour la ou les parties de votre voyage non effectuées et pour la ou les parties de votre voyage déjà effectuées et devenues inutiles (ex. : retard de vol au départ d'une correspondance).

Se faire indemniser lorsque le vol est avancé

Le 21 décembre 2021, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a rendu plusieurs arrêts permettant enfin d'éclaircir le traitement de ces litiges pourtant communs.

« *Un vol est considéré comme étant "annulé" lorsque le transporteur aérien effectif avance ce vol de plus d'une heure* ».

Les cas éligibles à une indemnisation :

- La compagnie vous a prévenu du changement **entre 7 et 14 jours avant le vol** et le départ a été avancé de plus de 2 heures
- La compagnie vous a prévenu du changement **moins de 7 jours avant le vol** et le départ a été avancé de plus d'une heure

Indemnisation

La notion d'heure d'arrivée du vol

L'ampleur du retard subi par les passagers d'un vol est calculée à partir de l'« heure d'arrivée » de l'avion. Dans un arrêt du 04.09.2014, la CJUE a précisé que cette notion désigne **le moment** où au moins **l'une des portes de l'avion s'ouvre.**

En cas de retard, le règlement européen ne prévoit pas expressément un droit à indemnisation, contrairement aux annulations de vol.

Cependant, l'arrêt « Sturgeon » du 19.11.2009 rendu par la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a renforcé les **droits des passagers aériens.** En effet, les passagers victimes d'un retard de vol de 3 h ou plus ont le droit a une **indemnisation forfaitaire** identique à celle prévue en **cas d'annulation de vol**. Confirmée par l'arrêt « Nelson » de 2012, à moins que le transporteur aérien soit en mesure de prouver que le retard important est dû à « des circonstances extraordinaires qui n'auraient pas pu être évitées même si toutes les mesures raisonnables avaient été prises, à savoir des circonstances qui échappent à la maîtrise effective du transporteur aérien ».

La CJUE a précisé « que les passagers concernés par **un retard** subissent **un préjudice analogue** » aux passagers dont le vol a été annulé, « consistant en **une perte de temps**, et se trouvent ainsi dans une situation comparable ». Ils ont donc droit à la même indemnisation, à savoir :

- 250 € pour des vols jusqu'à 1500 kilomètres,
- 400 € pour des vols entre 1500 et 3500 km,
- 600 € au-delà de 3500 km, à condition d'avoir au moins 4 heures de retard (300 € pour un retard entre 3 et 4 heures).

Dans un arrêt du 4 juillet 2018, la Cour de Justice de l'UE a précisé que c'est à la compagnie aérienne qui a décidé d'organiser le vol, et non à son sous-traitant, de payer l'indemnisation en cas de retard important de vol,

Attention au délai de prescription

Bon à savoir : les passagers victimes d'un retard de vol avant la publication de ces décisions peuvent donc demander l'indemnisation forfaitaire. Mais attention au délai de prescription pour agir en justice.

Les dommages et intérêts

Si **le préjudice** que vous avez subi suite au retard de votre vol est plus important que **l'indemnité forfaitaire prévue** (de 250 € à 600 € selon la distance de votre vol, voir ci-dessus), vous pouvez invoquer la Convention de Montréal de 1999 qui prévoit quant à elle une responsabilité générale des compagnies aériennes en cas de retard de vol.

Pour prétendre à un dédommagement en compensation du préjudice réellement subi, vous devrez rapporter la **preuve de votre préjudice** (nuit d'hôtel inutilisée, perte de salaire, rendez-vous manqué…) et le lien avec le retard du vol.

Attention : la Convention de Montréal limite l'indemnisation à un maximum d'environ 5000 €.

Refus d'embarquement ou surbooking

- Si la compagnie aérienne a vendu plus de billets que de places disponibles et que pour cette raison, vous ne pouvez pas embarquer : vous êtes victime d'un refus d'embarquement pour cause de **surréservation (également appelé surbooking ou overbooking),**
- Si l'hôtesse vous annonce que vous n'avez pas les papiers d'identité requis alors que vous disposez de tous les documents nécessaires et que votre avion a décollé le temps de cette vérification, vous êtes victime d'un **refus d'embarquement injustifié.**

La notion d'heure d'arrivée du vol

L'ampleur du retard subi par les passagers d'un vol est calculée à partir de l'« heure d'arrivée » de l'avion. Dans un arrêt du 04.09.2014, la CJUE a précisé que cette notion désigne **le moment** où au moins **l'une des portes de l'avion s'ouvre.**

Refus d'embarquement justifié

Un refus d'embarquement peut être justifié, notamment pour des raisons de santé, de sûreté ou de sécurité, ou de documents de voyages inadéquats (présentation d'un titre de séjour au lieu d'une carte d'identité). Dans ce cas, vous n'avez pas droit à l'assistance et à l'indemnisation.

Démarches en cas de refus d'embarquement

En cas de surréservation, demandez une **attestation** à la compagnie aérienne confirmant que vous êtes **victime d'un surbooking**. Si vous n'êtes pas volontaire, la mention « volontaire » ne doit pas y figurer, car si tel est le cas, vous perdez vos droits au remboursement de vos frais et de votre billet (en cas de non-réacheminement) ainsi qu'à l'indemnisation forfaitaire.

Bon à savoir : En cas de surréservation, la compagnie aérienne doit d'abord **faire appel à des volontaires**. Elle doit donc demander aux passagers s'ils acceptent de différer leur vol et ce moyennant certaines prestations (alimentation, boissons…) et le versement d'une indemnisation à négocier avec la compagnie. Si

vous êtes volontaire et que vous renoncez à votre voyage, vous avez droit au remboursement de votre billet d'avion, et éventuellement, à la prise en charge du vol retour vers votre point de départ initial.

- Si vous n'obtenez pas de réponse ou une réponse insatisfaisante, prenez contact avec la Direction Générale de l'Aviation Civile, si l'incident était au départ d'un aéroport français.
- Si vous voyagiez avec une compagnie aérienne européenne et que l'incident a eu lieu au sein de l'Union européenne, en Norvège ou en Islande, contactez le Centre Européen des Consommateurs France.

Circonstances extraordinaires n'ouvrant pas le droit à une indemnisation

- Grève générale
- Grève des pilotes (si vous avez été prévenu plus de 14 jours avant le voyage)
- Grève des contrôleurs aériens
- Annulation de vol due aux changements de réservation causés par des grèves (si vous avez été prévenu plus de 14 jours avant le voyage)
- Conditions météorologiques extrêmes
- Perturbation du trafic aérien en raison d'une catastrophe naturelle (par exemple, un nuage de cendres)
- Atterrissage d'urgence en raison d'une tempête
- Impact de foudre pendant le vol précédent
- Dégâts des turbines causé par une collision avec un oiseau
- Panne de radar
- Ouverture du toboggan par un passager
- Autorisation d'atterrir retardée
- Fermeture de l'espace aérien

Circonstances ouvrant le droit à une indemnisation

- Problèmes techniques
- Absence de liquide de dégivrage lors de la saison hivernale
- Manque de personnel (absence d'équipage ou de pilote)
- Arrivée en retard à une correspondance à cause de la compagnie aérienne
- Maladie des membres de l'équipage
- Un escalier d'embarquement mobile qui entre en collision avec un avion
- Grève des salariés de la compagnie (À partir du moment où il s'agit d'une grève interne à la compagnie aérienne, le règlement européen et sa jurisprudence prévoient que la compagnie puisse être tenue responsable. Donc, la grève du personnel d'une compagnie n'est pas une circonstance exonératoire. La compagnie aérienne est obligée de verser une indemnité aux passagers victimes d'une perturbation suite à une grève de son personnel) – sauf si vous avez été averti de l'annulation plus de 14 jours avant le départ.

Bagage retardé

Un **bagage est retardé** lorsqu'il n'est pas présent à **votre descente de l'avion,** mais qu'il vous est livré ultérieurement. Si pendant la période d'absence de votre bagage, vous avez dû acheter des produits de première nécessité (produits d'hygiène, sous-vêtements, etc.), vous pouvez en demander **le remboursement** à la compagnie aérienne sur présentation des factures.

Vous avez **21 jours** à compter de la date de mise à disposition du bagage, pour **vous plaindre par écrit** au transporteur. À défaut de réclamation écrite dans ce délai, toute action contre la compagnie est irrecevable.

Si vous constatez que votre bagage n'est pas là à votre arrivée, ou qu'il a été endommagé, signalez-le immédiatement au guichet de la compagnie qui a effectué le dernier vol afin qu'elle puisse enregistrer votre réclamation et le cas échéant lancer la recherche de votre bagage. S'il n'y a pas de guichets, contactez le plus rapidement possible la compagnie aérienne pour signaler l'absence de votre bagage et obtenir un numéro de dossier. Si vous êtes en vacances, n'attendez pas d'être rentré chez vous.

Bagage déclaré perdu

Si le transporteur admet la perte de vos bagages enregistrés ou si vos bagages ne sont pas arrivés à destination dans les 21 jours qui suivent la date à laquelle ils auraient dû arriver, ils sont considérés comme perdus. Vous êtes alors en droit de réclamer le remboursement de vos biens et de votre valise perdus. La compagnie devra vous rembourser le montant de votre dommage que vous aurez prouvé, mais dans la limite du plafond de 1400 € environ. Sachez qu'en cas de perte des bagages, les compagnies aériennes ne remboursent pas les effets personnels perdus sur la base de leur valeur neuve, mais appliquent souvent une décote.

Adressez une **demande écrite à la compagnie aérienne** en joignant **les factures d'achat des biens perdus.** Si vous ne disposez pas de justificatifs, un dédommagement au poids peut vous être proposé (environ 20 € par kilogramme).

En cas d'absence de bagage, la compagnie peut parfois vous fournir **un kit de première nécessité** ou vous donner un avoir pour couvrir vos premières dépenses dues à l'absence de votre valise, mais ce n'est pas une obligation.

Bagage endommagé

Si vous constatez à la réception de votre bagage que celui-ci a été **abîmé ou détruit** pendant le transport, vous pouvez demander **le remboursement du prix de votre valise** et **des biens détériorés au transporteur.** Vous devez pour cela écrire à la compagnie dans un délai de **7 jours** suivants la réception de votre valise en fournissant un maximum d'éléments concernant les biens endommagés pendant le transport (photographies des biens endommagés, factures d'achat…).

Indemnité perçue

Les textes internationaux applicables en cas de problème de bagages prévoient des plafonds de responsabilité (environ 1400 € pour la convention de Montréal et environ 20 € par kg pour la convention de Varsovie).

- Si votre **préjudice est inférieur à ces plafonds**, vous ne pourrez prétendre qu'au remboursement du montant de votre dommage.
- Si le montant de votre **dommage prouvé est supérieur au plafond** de responsabilité, vous ne pourrez prétendre qu'à une indemnisation égale à ce plafond.

L'indemnité sera donc au maximum de 1131 DTS (Droits de Tirage Spéciaux), soit **environ 1400 € par passager et sur présentation des justificatifs** (article 22 de la Convention de Montréal) pour l'ensemble du préjudice (voir arrêt du 6 mai 2010 de la CJUE). Rien ne vous empêche par la suite de demander selon d'autres fondements (droit national par exemple) une indemnisation supplémentaire.

Gardez précieusement tous les tickets de caisse et les factures des produits achetés et rachetez les produits qui vous sont nécessaires avec parcimonie.

	Maritime	Aérien	Routier	Ferroviaire	Fluvial
Contrat	Connaissement ou Bill of lading	Lettre de transport aérien ou Air Way Bill	Lettre de voiture CMR	Lettre de voiture CIM	Lettre de voiture ou connaissement fluvial
Convention	De Bruxelles (1924) et règles de Hambourg (1929)	De Varsovie(1929), Protocole de Montréal (1975)	De genève (1956)	De Berne (1980)	De Budapest
Indemnité	2,5 DTS par kilo ou 835 DTS par colis	19 DTS par kilo	8,33 DTS par kilo	17 DTS par kilo	A hauteur de la perte de valeur

Fiche 31 – Les voyages en train, bus, bateau

Voyager en train

Le règlement s'applique…

- À tous les **transports ferroviaires** de voyageurs **nationaux** et **transfrontaliers**.
- Lorsqu'un **retard** de **plus de 1 heure** est prévu à l'**arrivée**

Attention, les transports urbains, suburbains ou régionaux peuvent faire l'objet d'une dispense selon les pays.

Indemnisation et remboursement

À partir de **1 heure de retard,** le transporteur doit vous proposer le **choix** entre :

- un **réacheminement** vers la destination sans frais supplémentaires, dans des conditions comparables et dans les meilleurs délais ;
- le **remboursement** du billet (et s'il y a lieu, un retour gratuit vers le point de départ initial).

Si vous avez du retard à l'arrivée et que vous n'avez pas été remboursé**,** vous pouvez obtenir une **compensation de** :

- **25 % du prix du billet** pour un retard de **60 à 119 minutes à l'arrivée ;**
- **50 % du prix du billet** pour un retard à l'arrivée de **120 minutes ou plus.**

Aucune indemnisation n'est due si le retard était **connu avant l'achat** du billet.

Assistance

Le transporteur ferroviaire doit fournir une **assistance aux passagers** (si elle est matériellement possible) qui consiste en :

- Des **repas** et **boissons** en quantité raisonnable compte tenu du retard,
- Un **hébergement** et un moyen d'informer ses proches si le retard ou l'annulation de train empêche la poursuite du voyage le jour même,
- Un **transport** par un autre moyen vers la station ferroviaire la plus proche lorsque le train est arrêté durablement en pleine voie.

Attention ! **L'hébergement et les moyens de communication** ne sont pas dus si le retard ou l'annulation résulte :

- D'un **cas de force majeure** (intempéries, dégradation du fait d'un tiers…)
- De la **faute du voyageur**
- De la **faute d'un tiers** (à l'exception des autres sociétés de transport ou d'exploitation ferroviaires).

Autres droits

- Une **indemnisation** en cas de dommage corporel, décès ou perte de bagage suite à un **accident du bus.**
- Droit d'accès, d'information et de prise en charge des **passagers à mobilité réduite.**
- **Obligation d'information** avant et pendant le voyage **sur son déroulement** ainsi que sur les **droits des passagers**.
- Les États membres doivent désigner des autorités qui devront veiller à la bonne application du règlement

Bagages

Attention, le règlement européen ne prévoit **pas de responsabilité spécifique du transporteur** concernant les **bagages** qui restent **sous la garde du passager**, sauf en cas d'accident du train.

Le transporteur est **responsable que des bagages enregistrés** et donc transportés via un système de livraison.

Avant le départ, **étiquetez** soigneusement vos valises et bagages à main : toute valise qui ne serait pas identifiable peut être détruite et sans possibilité de dédommagement. Pensez également à **prendre une photo du contenu de votre valise**, ce qui permettra son identification en cas de perte.

Conseils pratiques

- **Vérifiez les délais de correspondance** notamment si vous devez changer de gare dans une grande ville et que vous êtes chargés ou avec de jeunes enfants.
- **Les conditions d'utilisation des billets varient d'un pays à l'autre** (enregistrement en gare, compostage, présentation de la carte de paiement au moment du contrôle,). Si vous achetez vos billets sur un réseau étranger, renseignez-vous avant le départ.
- Si vous voyagez au-delà des frontières françaises, veillez à prendre votre **passeport** ou **carte d'identité valide.** Selon les trains, il n'y a pas de contrôle systématique au départ, mais des équipes de douaniers ou policiers peuvent faire des contrôles inopinés en cours de voyage.
- Les **mineurs** sont également tenus de voyager avec un document d'identité valide et une **autorisation de sortie du territoire** s'ils voyagent sans leurs parents. Renseignez-vous avant le départ.
- Certains trajets peuvent faire l'objet d'un billet électronique, mais d'autres non. Il faudra alors le retirer en gare. Pensez à vérifier avant le départ

Attention !

Si vous avez un trajet en **train vendu par une compagnie aérienne,** il est indispensable que vous vous **enregistriez**. À défaut, vous risquez d'être considéré comme absent et la suite de votre voyage sera annulée. **Contactez le bureau de la compagnie aérienne à la gare de départ.**

COPYRIGHT
ALL RIGHTS RESERVED

Voyager en bus ou autocar

Retard ou annulation

Le règlement s'applique si…

- Le trajet fait **plus de 250 km**
- Et **pars ou arrive** dans un État membre de l'**Union européenne.**

Pour les trajets de moins de 250 km, seules les dispositions concernant les passagers en situation de handicap ou à mobilité réduite et les obligations générales d'information sont applicables.

Annulation, surréservation ou départ retardé de plus de 2 h

Le transporteur **doit donner le choix** au passager entre :

- Un **réacheminement** vers sa destination sans frais supplémentaires et dans des conditions comparables ;
- Et le **remboursement** du billet (et s'il y a lieu, un retour gratuit vers le point de départ initial).

Si le transporteur n'a pas proposé ce choix, il doit verser une **indemnisation** équivalente à **50 % du prix du billet** en plus du remboursement de celui-ci.

Annulation ou départ retardé de plus d'1 h 30 (trajet de plus de 3 heures)

Le transporteur doit fournir une **assistance gratuite** aux passagers notamment :

- Des **rafraîchissements, collations ou repas** en quantité raisonnable selon le délai d'attente ;
- Un **hébergement** si nécessaire**.** Cet hébergement peut être limité à 2 nuits et à un montant de 80 € par nuit. Il n'est pas dû en cas de conditions météorologiques exceptionnelles ou de catastrophes naturelles.

Autres droits

- Une **indemnisation** en cas de dommage corporel, décès ou perte de bagage suite à un **accident du bus.**
- Droit d'accès, d'information et de prise en charge des **passagers à mobilité réduite.**
- **Obligation d'information** des transporteurs avant et pendant le voyage **sur son déroulement** ainsi que sur les **droits des passagers**.
- Les transporteurs doivent mettre en place un **mécanisme de traitement des plaintes**. Les États membres doivent quant à eux désigner des autorités qui devront veiller à la bonne application du règlement.

Bagages

Attention, le règlement européen ne prévoit **pas de responsabilité spécifique du transporteur** concernant les bagages, sauf en cas d'accident de bus.

- Avant le départ, pensez à prendre une photo du contenu de votre valise.
- Évitez les objets de valeur dans les bagages en soute.
- Restez vigilant à vos bagages pendant les arrêts.
- En cas de vol, déposez plainte à la police puis transmettez une réclamation au transporteur en présentant les factures ou tickets de caisse des biens perdus.

Conseils pratiques

- Vérifiez les informations sur le **point de départ et d'arrivée** du bus. Certains arrêts peuvent être effectués en dehors de gare routière.
- **Choisissez vos horaires judicieusement** si vous avez des impératifs (départ d'avion, rendez-vous…), car en cas de retard dû aux **bouchons** sur la route, vous n'aurez pas droit à un dédommagement.
- Si vous voyagez au-delà des frontières françaises, veillez à prendre votre **passeport** ou **carte d'identité valide.** Les chauffeurs ne font pas un contrôle systématique au départ, mais le bus peut être arrêté en cours de route par les autorités nationales du pays.
- Les **mineurs** sont également tenus de voyager avec un document d'identité valide et une **autorisation de sortie du territoire** s'ils voyagent sans leurs parents. Renseignez-vous avant le départ.
- Votre voyage peut comprendre une ou plusieurs **correspondances.** Vérifiez votre billet et demandez de l'aide au chauffeur si nécessaire.
- **Lors des pauses, ne ratez pas l'heure du départ**. Les chauffeurs ne sont pas tenus de vérifier la présence de tous les voyageurs avant de repartir.

À quels trajets s'applique le règlement sur les droits des passagers en bateau ?

- Tous les trajets dont le port d'**embarquement** est sur le territoire d'un État de l'**Union européenne,**
- Aux trajets **à destination de l'UE même** si le port de **départ** est hors **UE, mais** s'il est réalisé par une **compagnie européenne**.

Le règlement ne s'applique pas aux passagers voyageant…

- Sur un navire dont la capacité **maximum est de 12 passagers ;**
- Sur un navire ne nécessitant pas plus de **3 membres d'équipage ;**
- Sur un navire effectuant un trajet de **moins de 500 m ;**
- Sur des navires **non mécaniques** ou à portée **historique**.

Indemnisation et remboursement

En cas d'**annulation** ou de retard de **90 min au départ**, le transporteur doit proposer aux passagers le **choix** entre :

- Un **réacheminement** vers la destination sans frais supplémentaires, dans des conditions comparables et dans les meilleurs délais ;

- Le **remboursement** du billet (et s'il y a lieu, un retour gratuit vers le point de départ initial).

En cas de retard à l'arrivée, les passagers peuvent obtenir une **compensation selon le barème ci-dessous**

DURÉE DU VOYAGE	Moins de 4h		Entre 4 et 8h		entre 8 et 24h		plus de 24h	
RETARD À L'ARRIVÉE	+ d'1h	+ de 2h	+ de 2h	+ de 4h	+ de 3h	+ de 6h	+de 6h	+ de 12h
COMPENSATION EN % DU PRIX DU BILLET	25%	50%	25%	50%	25%	50%	25%	50%

Aucune indemnisation n'est due :

- Si l'annulation ou le retard étaient **connus avant l'achat** du billet
- Si l'annulation ou le retard sont dus à **une faute du passager**
- Si le transporteur prouve que l'annulation ou le retard sont dus à des **conditions météorologiques** compromettant la sécurité du voyage ou des **circonstances extraordinaires.**

Assistance

En cas de voyage est **annulé ou de retard de plus de 90 min,** le transporteur doit fournir gratuitement (si cela est matériellement possible) :

- Des repas et boissons en quantité raisonnable compte tenu de l'attente,
- Un hébergement à bord ou à terre si nécessaire (avec une limite à 3 nuits et 80 € par nuit) et le transport pour s'y rendre,

L'assistance n'est pas due :

- Si l'annulation ou le retard étaient **connus avant l'achat** du billet
- Si l'annulation ou le retard sont dus à **une faute du passager**

L'hébergement n'est pas dû si l'annulation ou le retard sont dus à des conditions météorologiques compromettant la sécurité du voyage ou des circonstances extraordinaires

Autres droits :

- Des règles sont prévues en cas d'accident en mer dans le règlement 392/2009.
- Droit d'accès, d'information et de prise en charge des **passagers à mobilité réduite.**
- **Obligation d'information** des transporteurs avant et pendant le voyage **sur son déroulement** ainsi que sur les **droits des passagers**.
- Les transporteurs doivent mettre en place un **mécanisme de traitement des plaintes**. Les États membres doivent quant à eux désigner des autorités de contrôle qui devront veiller à la bonne application du règlement.

Règles de réclamation

- **Les passagers** ont un **délai de 2 mois** suivant la date du voyage pour transmettre leur réclamation au transporteur. Passé ce délai, elle ne sera plus recevable.
- Le transporteur a **1 mois** pour accuser réception de la plainte. Une réponse définitive doit être donnée dans les **2 mois** à compter de la réception de la plainte.

Fiche 32 — Se loger en saison ou à l'année

La colocation

La *colocation* peut prendre la forme d'un bail unique (chacun des colocataires signe le même bail, qui est commun à tous). Dans la plupart des cas, ce bail unique contient une clause de solidarité (ou une clause d'indivisibilité de la dette de loyer) entre les colocataires. La présence de cette clause a un impact sur les *cautions*, qui se retrouvent indirectement solidaires entre elles. La location exclusive d'un logement à un couple marié ou pacsé n'est pas une colocation.

La *colocation* peut prendre la forme de plusieurs contrats indépendants (un contrat par colocataire).

Le colocataire doit savoir que le propriétaire n'a pas le droit de lui exiger qu'il verse certaines sommes en contrepartie de la colocation consentie. La loi interdit donc :

- Le versement d'un chèque de réservation du logement
- La remise sur le compte bloqué de biens, d'effets, de valeurs ou d'une somme d'argent correspondant à plus de 1 mois de loyer

Selon le type de logement (logement privé ou logement social), le locataire a le droit ou non de mettre en place une sous-location. Sous-louer consiste à donner location à une autre personne de tout ou partie du logement qu'on loue soi-même. La sous-location, même lorsqu'elle n'est pas interdite, est réglementée. Par exemple, selon les cas, il faut préalablement soit informer le propriétaire du logement, soit obtenir son autorisation écrite.

La sous-location

La règle pour les locations non meublées sont les règles des locations meublées dont le bail a débuté après le 24 mars 2014.

Pour les locations meublées, les règles dépendant de la date de signature du bail.

Bail signé après le 24 mars 2014

Le locataire qui veut sous-louer son logement doit obtenir l'accord de son bailleur sur :

- La possibilité de sous-louer,
- Et le montant du loyer de sous-location qui ne peut pas excéder celui payé par le locataire principal.

Le locataire doit alors transmettre au sous-locataire :

- L'autorisation écrite du bailleur,
- Et une copie du bail en cours.

La durée de la sous-location est libre (dans la limite du bail principal).

Si le contrat de bail initial cesse, le sous-locataire ne peut se prévaloir d'aucun droit à l'encontre du bailleur ni d'aucun titre d'occupation.

Bail signé avant le 24 mars 2014

Si le bail ne possède aucune clause interdisant la sous-location, le locataire peut sous-louer son logement :

- Librement si aucune clause ne prévoit l'accord du bailleur,
- Avec l'accord du bailleur si une clause le prévoit.

Le prix du loyer de sous-location est libre.

La durée de la sous-location est libre (dans la limite du bail principal).

Si le contrat de bail initial cesse, le sous-locataire ne peut se prévaloir d'aucun droit à l'encontre du bailleur ni d'aucun titre d'occupation.

Dans un logement social, hors exception très particulière de l'accueil d'une personne handicapée ou de plus de 60 ans, via un contrat d'accueil familial, sous-louer son logement social malgré l'interdiction peut entraîner la résiliation du bail du locataire initial et du sous-locataire, ainsi que le versement d'une amende de 9000 €.

Sous-louer son logement sans autorisation peut entraîner la résiliation du bail du locataire initial et de son sous-locataire. Le locataire peut en outre être condamné à verser au propriétaire le montant des sous-loyers perçus, voire des dommages et intérêts en cas de préjudice.

Location d'un logement inhabité

Le bail (ou *contrat de location*) matérialise les droits et les obligations du propriétaire et du locataire. Si le logement loué sert de résidence principale au locataire, le bail conclu doit respecter les règles (mentions et informations obligatoires) relatives aux locations à usage d'habitation principale. Ces règles diffèrent notamment selon le type de location (logement vide ou meublé).

Depuis mars 2020, le contrat de bail doit être établi **par écrit** en autant d'exemplaires qu'il y a de parties (propriétaire, locataire, colocataires, caution…).

Il peut prendre la forme d'un *acte sous signature privée* ou d'un *acte authentique*.

Il doit être conforme au contrat de bail type réglementaire.

Certaines informations relatives au loyer doivent être insérées dans le contrat de bail :

- Montant du loyer et ses modalités de paiement (date et fréquence qui sont généralement mensuelles), ainsi que ses règles de révision éventuelle
- Montant du dernier loyer appliqué au précédent locataire (s'il a quitté le logement depuis moins de 18 mois)
- Mode de paiement des charges récupérables
- Montant du dépôt de garantie s'il est prévu.

L'état des lieux

L'état des lieux d'entrée doit décrire avec précision le logement et les équipements qu'il comporte. Il constate également son état de conservation. Il doit au moins comporter les informations suivantes :

- Type d'état des lieux : état des lieux d'entrée
- Date d'établissement de l'état des lieux
- Localisation du logement
- Nom ou dénomination des parties (locataire, bailleur) et domicile ou siège social du bailleur
- S'il y a lieu, nom ou dénomination et domicile ou siège social des personnes mandatées pour réaliser l'état des lieux
- S'il y a lieu, relevés des compteurs individuels de consommation d'eau ou d'énergie (c'est-à-dire lorsque les charges locatives ne sont pas payées au forfait)
- Clés ou tout autre moyen d'accès aux locaux à usage privatif ou commun
- Pour chaque pièce et partie du logement, description précise de l'état des revêtements des sols, murs et plafonds, des équipements et des éléments du logement. Elle peut être complétée d'observations ou de réserves et illustrée d'images.
- Signature des parties (locataire, bailleur) ou des personnes mandatées pour réaliser l'état des lieux.

Lorsque l'état des lieux est établi en concertation par le bailleur et le locataire, il n'occasionne pas de frais.

Lorsque l'état des lieux est réalisé par l'intermédiaire d'un professionnel (agent immobilier…), une partie des honoraires peut être mise à la charge du locataire. Toutefois, la part payée par le locataire ne peut pas excéder :

- Le montant payé par le bailleur,
- Dans la limite de 3 € TTC par m² de surface habitable.

Par exemple, pour un logement de 25 m² :

- Si l'état des lieux est facturé au total 170 €, les frais à la charge du locataire ne peuvent pas excéder 75 € (3 € x 25), le bailleur prenant en charge le reste,
- Si l'état des lieux est facturé au total 100 €, les frais à la charge du locataire sont de 50 € maximum puisqu'il ne doit pas payer plus que le bailleur.

Le locataire peut demander au bailleur ou à son représentant de modifier l'état des lieux d'entrée :

- Dans les 10 *jours calendaires* suivant la date de l'état des lieux s'agissant de tout élément concernant le logement,
- Le 1er mois de la période de chauffe s'agissant de l'état des éléments de chauffage.

Si le bailleur refuse de modifier l'état des lieux, le locataire peut saisir la commission départementale de conciliation dont dépend le logement.

Si le logement est doté :

- D'une installation de chauffage,
- Ou d'une installation d'eau chaude sanitaire individuelle,
- Ou d'une installation d'eau chaude sanitaire collective avec un comptage individuel,

Le bailleur ou son représentant complète l'état des lieux d'entrée (et de l'état des lieux de sortie lors du départ du locataire) par les relevés des index pour chaque énergie.

Le propriétaire peut exiger le versement d'un dépôt de garantie pour couvrir d'éventuels manquements du locataire (loyers ou charges impayés, réalisation des réparations locatives…). Le montant du dépôt de garantie, son versement et sa restitution sont encadrés par la loi.

Le dépôt de garantie

Si le propriétaire exige le versement d'un dépôt de garantie, il doit être indiqué dans le contrat de location (bail).

Son montant ne doit pas dépasser **1 mois de loyer**, hors charges.

Aucun dépôt de garantie ne peut être réclamé au locataire si le loyer est payable d'avance pour une période supérieure à 2 mois (loyer payé trimestriellement par exemple).

Toutefois, si le locataire demande le bénéfice du paiement mensuel du loyer, le propriétaire peut exiger un dépôt de garantie.

Le dépôt de garantie doit être versé au propriétaire au moment de la signature du bail, directement par le locataire ou par l'intermédiaire d'un tiers, c'est-à-dire :

- Soit par Action logement (ex 1 % Logement) sous forme d'une avance loca-pass,
- Soit par le fonds de solidarité pour le logement (FSL) lorsque le locataire a fait une demande d'aide pour financer le dépôt de garantie.

En cas de versement en espèces, le locataire peut demander au propriétaire, par tous moyens, un reçu spécifiant que la somme remise l'est au titre du dépôt de garantie.

Délai

En fin de bail, le dépôt de garantie doit être restitué dans un délai maximal de 1 mois. Mais son montant peut être amputé de retenues ou provision.

Le délai commence à partir du jour de la restitution des clés par le locataire, qui peut les remettre :

- En main propre au propriétaire ou à son mandataire (l'agent immobilier),
- Ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Retenues

Une retenue est la somme que le propriétaire a le droit de garder. Il peut s'agir, par exemple :

- D'impayés de loyers ou de charges,
- De frais liés aux dégradations ou travaux locatifs.

Le propriétaire doit justifier la retenue sur le dépôt de garantie en remettant au locataire de documents. Il peut s'agir par exemple : des états des lieux d'entrée et de sortie, de photos, constat d'huissier, devis ou factures, lettre de réclamation des loyers impayés restée sans réponse.

Charges

Si les charges sont récupérables, le propriétaire procède à un arrêté des comptes provisoire. Il peut conserver une provision jusqu'à l'arrêté annuel des comptes de l'immeuble. La provision doit être fixée à l'appui de justificatifs.

Elle ne peut pas dépasser 20 % du montant du dépôt de garantie.

La régularisation définitive et la restitution du solde (déduction faite des retenues) doivent être faites dans le mois qui suit l'approbation définitive des comptes de l'immeuble.

Rien n'empêche toutefois le locataire et le propriétaire de solder immédiatement l'ensemble des comptes sans attendre l'approbation des comptes de la copropriété.

Si le dépôt de garantie n'est pas restitué dans le délai imparti, le locataire doit mettre en demeure le propriétaire de restituer le dépôt de garantie par lettre recommandée avec avis de réception.

Demander le remboursement du dépôt de garantie non restitué

Si le propriétaire refuse de rembourser le dépôt de garantie malgré cette démarche, le locataire peut engager une procédure de conciliation (étape facultative et gratuite) :

- Auprès de la commission départementale de conciliation dont dépend le logement
- Auprès d'un conciliateur de justice

En cas d'échec de la conciliation, les litiges relatifs au dépôt de garantie doivent être portés devant le juge des contentieux de la protection dans un délai de 3 ans à partir du jour où le dépôt de garantie aurait dû être versé.

Droit à des intérêts de retard

En cas de restitution tardive de dépôt de garantie, des intérêts de retard sont dus au locataire.

À défaut de restitution dans le délai prévu, le dépôt de garantie dû au locataire est majoré d'une somme égale à 10 % du loyer mensuel (hors charges) pour chaque mois de retard commencé.

Cette majoration ne s'applique pas si le retard est provoqué par le fait que le locataire n'a pas transmis au bailleur l'adresse de son nouveau domicile.

Location meublée ou vide : quelles différences ?

Certaines règles sont différentes entre un bail d'un logement vide et un bail de logement meublé, notamment en ce qui concerne la durée du bail, le dépôt de garantie, le congé (préavis) et l'ameublement du logement.

Tableaux comparatifs des différents types de baux			
	Bail d'habitation		**Bail mobilité**
	Logement vide	**Logement meublé**	**(Logement meublé)**
Durée du bail	3 ans minimum	1 an minimum (9 mois si le locataire est étudiant)	De 1 à 10 mois maximum
Dépôt de garantie	1 mois maximum	2 mois maximum	Aucun
Préavis du bailleur	6 mois minimum	3 mois minimum	Possible avec un motif légitime (faute du locataire)
Préavis du locataire	– 3 mois minimum – ou 1 mois minimum (dans certaines zones géographiques)	1 mois minimum	1 mois minimum
Impôt sur le revenu du bailleur	Revenus fonciers à déclarer	Revenus locatifs à déclarer	Revenus locatifs à déclarer

Attention, la liste des éléments d'ameublement définissant le logement meublé diffère selon la date de signature du bail.

Un logement meublé est un logement décent équipé d'un ameublement minimum :

- Literie avec couette ou couverture
- Volets ou rideaux dans les chambres
- Plaques de cuisson
- Four ou un four à micro-onde
- Réfrigérateur
- Congélateur ou compartiment à congélation du réfrigérateur d'une température maximale de -6°
- Vaisselle en nombre suffisant pour que les occupants puissent prendre les repas
- Ustensiles de cuisine
- Table
- Sièges
- Étagères de rangement
- Luminaires
- Matériel d'entretien ménager adapté aux caractéristiques du logement (aspirateur s'il y a de la moquette, balai et serpillière pour du carrelage…)

Attention : le juge peut décider de requalifier le bail d'un logement meublé en bail de logement vide, en cas de non-respect de la liste des éléments d'ameublement.

Fiche 33 — La rupture du contrat de travail

Rupture de contrat d'un commun accord

Article L1243-1 : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cette rupture n'est **pas possible** durant les **périodes de protection** (ex : arrêt maladie). Il faudra attendre la fin de l'arrêt.

La rupture d'un commun accord du CDD, ou rupture amiable du CDD, doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de la part du salarié et de l'employeur. Cela est possible aussi avec les CDI et les contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage.

Que la rupture du CDD d'un commun accord soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, l'accord amiable de la rupture du CDD doit être formalisé dans un écrit.

Dans l'accord formalisant la rupture d'un commun accord du CDD, le salarié et l'employeur doivent prévoir si un préavis doit être effectué et, si tel est le cas, la durée de celui-ci.

Il n'est pas obligatoire qu'un préavis soit effectué, ce sont le salarié et l'employeur qui se mettent d'accord et négocient sur ce point.

Datez et signez bien cet accord. Et conservez-en chacun un exemplaire original. Ainsi, vous vous ménagerez la preuve du libre consentement de ce dernier.

La rupture d'un commun accord du CDD ne prive pas le salarié du bénéfice des allocations chômage, ni de l'indemnité de précarité due à la fin d'un CDD.

Rupture de contrat pour force majeure

La *force majeure* -- événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès pour un contrat de travail…) -- est caractérisée par un événement :

Extérieur,

Imprévisible lors de la conclusion du contrat,

Irrésistible dans son exécution.

La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement doit être rendue impossible. Le juge détermine au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure.

Le contrat de travail est rompu immédiatement. L'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure de licenciement. Aucun préavis n'est effectué. L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat qui lui sont dus.

Le salarié en CDD perçoit :

L'indemnité compensatrice de congés payés

Et, si la rupture du contrat est la conséquence d'un sinistre, une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

La prime de précarité n'est pas versée.

Le salarié en CDI perçoit :

L'indemnité compensatrice de congés payés

Et, si la rupture du contrat est la conséquence d'un sinistre, une indemnité compensatrice dont le montant est égal au celui de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre.

À titre d'exemple n'ont pas été considérés comme des cas de force majeure par les juridictions :

- La destruction totale ou partielle de locaux d'une entreprise consécutive à un sinistre, dans le cas où la reprise de l'exploitation est possible, et ce même après une longue interruption,
- La fermeture administrative d'un établissement,
- Le ralentissement, ou même la cessation d'activité,
- La perte d'un client important,
- L'arrêt du chantier motivé par une longue période de sécheresse dans la mesure où les conditions climatiques ne constituent pas un élément imprévisible caractérisant la force majeure.

Le Code civil précise dans son article L1218 :

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat.

Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1.

Mais rien ne dit que les juridictions du travail utiliseront cet article du Code civil

Rupture conventionnelle et accord transactionnel ?

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable. Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage (s'il en remplit les conditions d'attribution).

Critère indispensable : commun accord des parties

La rupture conventionnelle ne peut être envisagée que par un commun accord. L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié. De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

Dès lors que la rupture du contrat est envisagée d'un commun accord, la rupture conventionnelle est possible en cas de situation conflictuelle entre le salarié et l'employeur. Ceci même lorsqu'une procédure de licenciement du salarié est en cours.

Toutefois, la rupture conventionnelle est annulée par le juge si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre. C'est le cas, par exemple :

Si la rupture conventionnelle est signée dans un contexte de harcèlement moral,

En cas de pressions exercées par l'employeur pour inciter le salarié à choisir la voie de la rupture conventionnelle.

Dans ce type de situations, le salarié est en droit de percevoir les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Cas d'interdiction de la rupture conventionnelle

Même en cas d'accord entre les parties, la rupture conventionnelle est interdite dans les cas suivants :

Elle est conclue dans des conditions frauduleuses ou en cas de vice du consentement

Le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail

Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective

La procédure de rupture conventionnelle vise à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique

Entretien entre l'employeur et le salarié

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de la rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur, préavis à effectuer ou non). Ces conditions sont indispensables avant toute convention de rupture conventionnelle.

Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)

Il s'agit de la 1re étape de la procédure : l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien.

Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par le l'employeur et le salarié (date, heure, lieu).

Assistance du salarié

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par soit un salarié de l'entreprise (représentant du personnel ou non), soit un conseiller du salarié en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Le salarié doit alors en informer l'employeur avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Assistance de l'employeur

Lors de chaque entretien, l'employeur peut se faire assister par :

Soit une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,

Soit un membre de son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés.

Si l'employeur décide de se faire assister durant un entretien, il doit en informer le salarié avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Si votre employeur précise que si vous vous faites assister alors il n'y aura pas de rupture possible, cela signifie juste qu'il avait l'intention de vous avoir, car s'il est honnête il s'en moque que vous soyez seul ou accompagné.

Convention de rupture

La convention de rupture conventionnelle individuelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail.

Les conditions sont librement définies par l'employeur et le salarié.

Cette convention doit prévoir les conditions suivantes :

Date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Remise au salarié

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié.

Le salarié et l'employeur doivent signer la convention de rupture conventionnelle.

À savoir : le non-respect de cette obligation permet au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse). Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Rétractation

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 *jours calendaires*.

Le délai de rétractation débute le lendemain de la date de signature de la convention. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou *chômé*, il est prolongé jusqu'au 1er *jour ouvrable* suivant signature de la rupture.

Un simulateur permet de déterminer la date de fin du délai de rétractation :

Validation de la convention

En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention doit être adressée à la DRIEETS pour obtenir sa validation.

La procédure de validation de la convention varie selon que le salarié est *protégé* ou non.

La DRIEETS dispose d'un délai de 15 jour ouvrable, à partir du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention. Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou *chômé*, il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

Si la DRIEETS n'a pas répondu dans le délai de 15 jours, la convention est homologuée.

En cas de refus d'homologation, la DRIEETS doit motiver sa décision (notamment en cas de non-respect d'une étape de la procédure ou de doute sur le libre consentement des parties).

Tout recours concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

Quelles différences entre la démission, la rupture conventionnelle et la transaction ?

La démission est une rupture du CDI ou du CDD à l'initiative de tout salarié, sans motif précis à faire valoir. Aucun engagement ne peut être éternel et chacun conserve la liberté de rompre son contrat de travail à durée indéterminée. Une lettre de démission remise à son employeur en main propre ou par recommandée avec accusé de réception suffit. La démission n'ouvre pas droit à une indemnité de départ, mais peut depuis le 1er janvier 2019 ouvrir des droits au chômage. En effet, désormais, les salariés démissionnaires porteurs d'un projet sérieux de reconversion professionnelle, congé pour création d'entreprise sont susceptibles de bénéficier de l'allocation. Les conditions exactes d'application seront précisées prochainement.

La rupture conventionnelle est également un moyen de rompre le contrat de travail, mais d'un commun accord entre l'employeur et l'employé. Elle est aussi appelée dans le langage courant licenciement à l'amiable. L'allocation chômage est possible après une rupture conventionnelle.

Accord transactionnel

La transaction intervient pour éviter un litige après la rupture du contrat de travail. La fin du contrat est donc déjà intervenue (ou annoncée officiellement), quelle qu'en soit la raison. La possibilité de percevoir le chômage dépend du motif de rupture du contrat de travail, indépendamment de la transaction.

Conditions de validité de l'accord transactionnel

L'accord transactionnel nécessite un litige existant ou potentiel, des concessions réciproques et proportionnées et un acte écrit autonome :

La transaction intervient dans la cadre d'un litige ou de la possibilité d'un litige. Le licenciement par exemple est déjà prononcé, mais il risque d'être contesté. La transaction n'est pas un moyen de rompre son contrat de travail. Elle peut intervenir avant la procédure devant le conseil des prud'hommes ou pendant la procédure. En effet, souvent en cours de procédure, les arguments pertinents et les preuves apportées par une partie vont convaincre l'autre partie de négocier une transaction alors que cette idée était refusée avant le lancement de l'action prud'homale.

Elle suppose des concessions de chacun pour régler le litige : le salarié s'engage à ne pas poursuivre en justice l'employeur ou à se désister de la procédure en cours devant le conseil des prud'hommes. L'entreprise s'engage à verser une indemnité transactionnelle. Les négociations peuvent se conduire directement entre l'entreprise et son salarié, mais l'intervention d'un avocat peut être pertinente pour négocier et rédiger un protocole transactionnel incontestable. Les concessions de chaque partie doivent être équilibrées et réelles.

La conclusion d'un document écrit est nécessaire lors de la transaction, daté et signé par les parties. L'administration n'a pas à intervenir pour valider le protocole ni à en être informée. Comme pour tout contrat, les conditions à respecter sont une cause licite, un consentement libre et éclairé de chaque partie, la capacité juridique de signer un contrat. Un document écrit est requis à titre de preuve de la transaction.

Aussi, l'absence d'accord écrit n'est pas sanctionnée par la nullité de la transaction. Le consentement ne doit pas avoir été obtenu sous la contrainte ou la menace.

Contester la rupture transactionnelle

Le protocole transactionnel est homologué par le bureau de conciliation et d'orientation, saisi par l'employeur ou l'employé, depuis mai 2017. Le nouvel article R 1471-1 du Code du travail prévoit : *« Le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends, dans les conditions prévues par les dispositions précitées. Ces dispositions sont applicables à la transaction conclue sans qu'il ait été recouru à une médiation, une conciliation ou une procédure participative. Le bureau de conciliation est alors saisi par la partie la plus diligente ou l'ensemble des parties à la transaction ».*

L'homologation donne force exécutoire à la transaction et permet à une partie de demander l'exécution forcée des engagements que ne tiendrait pas l'autre partie.

Le bureau de conciliation et d'orientation peut refuser d'homologuer un accord qui ne serait pas équilibré. Tel est le cas par exemple si l'indemnité transactionnelle est inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La contestation de la rupture transactionnelle est possible devant les prud'hommes si une partie ne respecte pas ses engagements ou si la validité de l'accord peut être remise en cause ou si une des parties est manifestement lésée. La nullité de l'accord transactionnel peut résulter :

D'une date de signature antérieure à la date du licenciement ou de la rupture du contrat de travail ;

D'une indemnité transactionnelle manifestement dérisoire ;

D'une signature obtenue sous la contrainte ou la menace (vice de consentement).

Si l'employeur ne verse pas l'indemnité, le salarié peut demander la résolution judiciaire de l'accord et reprendre sa liberté pour attaquer l'entreprise devant le conseil de prud'hommes.

La transaction ne règle que les conflits qui y sont exprimés : l'article 2049 du Code civil nous rappelle que « *Les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé.* ». Un salarié peut donc agir en justice après une transaction pour réclamer par exemple des salaires en retard ou des primes variables sur un chiffre d'affaires dès lors que le sort de ces sommes n'a pas été réglé dans la transaction.

Montant de l'indemnité de licenciement

Cas général

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est selon la date de prononcé du licenciement (ou de la conclusion de la rupture conventionnelle :

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; •
  1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Dans les deux cas, il convient également de tenir compte des mois de présence au-delà des années pleines (R1234-1).

Il faut au moins 8 mois d'ancienneté pour être éligible (à la date de l'envoi de la lettre recommandée).

Pour la convention collective du sport, les indemnités sont les suivantes (article 4.4.3.3) :

Cette indemnité est équivalente à :
– 1/5 de mois de salaire par année pour les 5 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 1/4 de mois de salaire par année de la 6e à la 10e année de présence dans l'entreprise ;
– 1/3 de mois de salaire par année pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Il faut au moins un an d'ancienneté pour être éligible.

Il faudra retenir la plus favorable entre le cas général et la convention collective… donc la loi pour la CC du sport.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon le cas le plus favorable, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte prorata temporis.

Inaptitude professionnelle

Lorsque le licenciement fait suite à une inaptitude consécutive à accident du travail ou maladie professionnelle, l'indemnité légale est doublée (L1226-14).

Le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des **trois derniers mois s'il avait continué à travailler** (L1226-16). Il faut y inclure toutes les primes, indemnités, gratifications… qui auraient été versées.

Il n'y a pas lieu de se référer aux douze derniers mois ni d'effectuer une pondération pour les périodes de temps partiel plus anciennes.

De même, cette indemnité spéciale de licenciement **n'est pas soumise à condition d'ancienneté** (Cass. Soc. 10 nov. 1988, nº 86-41100 ; Cass. Soc. 14 déc. 1994, nº 93-43363). En effet, l'article L1226-14 ne fixe aucune condition de durée d'emploi pour l'octroi des indemnités qu'il prévoit.

Ce doublement (à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables) ne s'applique pas à l'indemnité conventionnelle (Cass. Soc. 22 janv. 1992, nº 89-40147 ; Cass. Soc. 25 mars 2009, nº 07-41708) ; le salarié a droit à la plus élevée des deux.

L'indemnité spéciale n'est versée que si l'inaptitude professionnelle a été prononcée (Cass. Soc. 8 avril 2009, nº 07-45234) et **sauf refus abusif des propositions de reclassement** offertes par l'employeur (Cass. Soc. 26 mars 1996, nº 93-40624).

Limites aux prud'hommes

En cas de contentieux prudhommal, lorsque le juge reconnaît qu'un licenciement est injustifié, sans cause réelle et sérieuse, il attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur. Le montant de l'indemnisation varie selon l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés dans l'entreprise.

En cas de contentieux prud'homal, lorsque le juge reconnaît qu'un licenciement est injustifié, sans cause réelle et sérieuse, il peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration, le juge attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur. Son montant ne peut pas être inférieur à un montant minimum ni supérieur à un montant maximum. Les montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale varient selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Ces montants planchers et plafonds s'appliquent également :

- Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur.
- Ou lorsqu'elle fait suite à une demande du salarié de qualification de la rupture du contrat de travail (prise d'acte de la rupture du contrat de travail).

Pour déterminer le montant de l'indemnité prud'homale, le juge peut éventuellement tenir compte de l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité prud'homale est cumulable, dans la limite des montants maximaux, avec les indemnités prud'homales attribuées lors d'un licenciement pour motif économique :

- En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de la DRIEETS
- En cas de non-respect de la priorité de réembauche
- En cas d'absence de mise en place d'un comité social et économique (CSE) dans une entreprise assujettie à cette obligation

De manière dérogatoire, le montant de l'indemnité prud'homale ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers mois lorsque le juge constate que le licenciement est nul parce qu'il est intervenu :

- En violation d'une *liberté fondamentale*
- En lien avec des faits de harcèlement moral ou sexuel
- En application d'une mesure discriminatoire ou à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions réprimant les discriminations
- À la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- À la suite de la dénonciation d'un crime ou d'un délit
- En violation des dispositions relatives aux salariés protégés
- En violation des dispositions relatives à la protection des salariées enceintes, à la protection des salarié(e)s durant les congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant et à la protection des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle Aucune disposition ne prévoit de montant maximum.

L'indemnité prud'homale est attribuée en plus du salaire dû par l'employeur pour la période comprise entre la rupture de son contrat et l'annulation de son licenciement.

Zoom pour les périodes d'essai

Pour les CDI : Délais fixés par la convention collective

> 4.2.2. Période d'essai
>
> La durée de la période d'essai est fixée comme suit :
>
> – pour les ouvriers et employés: 1 mois;
>
> – pour les techniciens et agents de maîtrise: 2 mois; – pour les cadres: 3 mois.
>
> Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit. Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

Pour les CDD : C'est le régime du droit commun qui s'applique

La période d'essai pour le CDD inférieur à 6 mois

La période d'essai pour le CDD inférieur à 6 mois est forcément plus courte. Une fois encore, il est tout à fait compréhensible que la relation inférieure à 6 mois ait moins besoin d'être testée par le salarié embauché et par l'employeur, bien que la mise en place d'un CDD puisse être essentielle dans la stratégie de recrutement de l'entreprise.

Le calcul de la durée de la période d'essai en CDD inférieur à 6 mois se fait de la manière suivante : la durée de la période d'essai est d'un jour par semaine que dure le CDD. Par exemple, un CDD d'un mois pourra donner lieu à une période d'essai de 4 jours.

Dans le cas d'un CDD d'une durée inférieure à 6 mois, la période d'essai ne peut durer plus de deux semaines.

CDD supérieur à 6 mois : quelle période d'essai ?

La période d'essai pour un CDD dont la durée dépasse les 6 mois peut être plus importante. Une vraie relation s'installe dans la durée, et il est normal que la période d'essai s'allonge en conséquence. La période d'essai est alors définie dans le contrat de travail et peut varier selon les situations. En revanche, elle ne peut dépasser un mois.

À noter : votre convention collective peut imposer une durée maximale plus courte à la période d'essai. Pour savoir quelle convention collective adopter, reportez-vous à votre **code APE**.

Le cas particulier du CDD au terme imprécis

Un CDD au terme imprécis se dit d'un CDD qui n'est pas limité par une date de fin définie à l'avance, mais par la survenue d'un événement mal défini dans le temps. Typiquement, c'est l'exemple du CDD pour remplacement d'un salarié pendant un congé maladie, dont on ne connaît pas forcément la fin.

Attention : le CDD au terme imprécis est très spécifique. Si la date de fin du CDD est incertaine, il est en revanche explicité à l'avance que le contrat est limité dans le temps en fonction de la survenue d'un événement donné. En aucun cas, le CDD au terme imprécis ne peut s'installer dans la durée. Si vous souhaitez installer une relation plus longue avec un salarié, c'est bien vers le CDI qu'il faudra vous tourner !

Le contrat de travail doit alors indiquer la **durée minimale du CDD**. Très simplement, la durée de la période d'essai dépendra alors du terme minimal indiqué sur le CDD. Les règles vues plus haut s'appliquent !

Quelle période d'essai après le renouvellement d'un CDD ?

Deux cas de figure se présentent lorsque l'on souhaite **renouveler un CDD** :

- **Les fonctions du salarié évoluent** après la signature du nouveau contrat : une nouvelle période d'essai est autorisée dans la mesure où l'employé n'a pas été évalué dans le cadre de ses nouvelles missions.
- **Les fonctions du salarié n'évoluent pas** dans le nouveau contrat : l'employeur ayant déjà pu évaluer les compétences de son employé, il ne lui est pas possible de le soumettre à une nouvelle période d'essai.

La rupture de la période d'essai : quelle procédure ?

L'objectif de la période d'essai est de faciliter, pour l'employeur comme pour le salarié embauché, l'éventuelle rupture de la relation de travail. Une procédure nettement plus légère qu'une rupture de contrat de travail s'applique donc. Il convient notamment de respecter un **préavis de rupture de période d'essai.** On parle également de délai de prévenance.

Du côté de l'employeur, un **délai de prévenance** doit être respecté. Sa durée dépend du temps déjà passé par le salarié dans l'entreprise :

- **24 heures** — si le salarié est présent depuis moins de 7 jours
- **48 heures** — si le salarié a été présent pour une période comprise entre 8 jours et 1 mois
- **Deux semaines** — si le salarié est présent depuis plus d'un mois
- **Un mois** — si le salarié est présent depuis plus de trois mois. Cette dernière situation ne s'applique donc pas au CDD, puisque la période d'essai ne peut dépasser un mois. On la retrouve plutôt dans le cas de la **période d'essai du CDI.**

Si l'employeur ne respecte pas ce délai de prévenance, il peut être contraint à payer la rémunération et les avantages dus au salarié jusqu'à la fin de celui-ci.

Du côté du salarié, quel que soit le temps déjà passé dans la société, le délai de prévenance est de 48 heures. Il peut être ramené à 24 heures si le salarié est présent depuis moins de 8 jours.

Bien sûr, sans rupture anticipée de la période d'essai, le contrat se poursuit normalement.

Enfin, les durées mentionnées ici sont les durées maximales définies par la loi (loi du 25 juin 2008). Des durées plus courtes peuvent être prévues par les différentes conventions collectives. Reportez-vous à **la convention collective applicable** dans votre entreprise !

La période d'essai du CDD n'est pas obligatoire, mais elle permet à l'employeur et au salarié de se « tester » mutuellement et de vérifier dans la pratique si leur collaboration répond à leurs attentes respectives. Attention toutefois à bien respecter la réglementation qui encadre la période d'essai du CDD, sous peine de devoir éventuellement verser des rémunérations supplémentaires à votre salarié en cas de rupture abusive de la période d'essai !

La suspension du contrat de travail pendant la période d'essai entraîne une prolongation, au plus, équivalente à la durée de la période d'essai restant à courir. Tel est le cas notamment si :

- **Le salarié a bénéficié d'arrêts de travail consécutifs à une maladie ;**
- **Le salarié a bénéficié d'arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ;**
- **L'entreprise ferme pour cause de congés annuels ;**
- **Si le salarié a pris un congé sans solde.**

Le chômage partiel « total » entre dans cette catégorie.

Barème des indemnités pour un licenciement abusif dans une entreprise de moins de 11 salariés

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

À l'initiative du salarié

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail dans les cas suivants :

- Dans le cadre d'une rupture volontaire du contrat de travail par le salarié
- Pendant la période d'essai sans motif particulier
- En cas de départ volontaire à la retraite
- Dans le cadre d'une résiliation judiciaire
- Dans le cadre d'une prise d'acte

Pour qu'une démission soit valable, vous devez manifester de façon claire et non équivoque votre volonté de mettre fin au contrat de travail.

Une absence injustifiée ne peut pas être considérés comme une démission. Par contre l'employeur peut en décider qu'il en est ainsi, vous obligeant à aller devant les tribunaux pour faire reconnaître le caractère de non-démissionnaire. Depuis 2023, l'entreprise devra considérer un abandon de poste comme étant une démission. Il faudra alors prouver que l'abandon de poste était imputable à des manquements de l'employeur pour ne pas être considéré comme démissionnaire.

L1237-1-4 : Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été l'expiration neure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à

qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir de sa saisin le prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce re de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter .

évu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce rmine les modalités d'application du présent article.

(Il est d'au moins 15 jours calendaires en 2023)

En cas d'ambiguïté sur votre volonté claire et non équivoque, le conseil de prud'hommes peut requalifier la démission en licenciement injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse).

Dans certains cas, vous pouvez revenir sur votre démission.

La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur. Sinon, vous pouvez être condamné(e) au versement de *dommages et intérêts* à l'employeur.

Pour manifester votre volonté claire et non équivoque de démissionner, vous devez nécessairement prévenir votre employeur.

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission. Vous pouvez prévenir votre employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission. Dans le cadre d'un CDD, le mieux sera de joindre la proposition d'embauche en CDI si c'est le cas.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail

- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées La durée du préavis de démission est fixée :

- Soit par convention collective ou accord collectif,
- Soit par les *usages* pratiqués dans la localité et dans la profession, • Soit par le droit local (en Alsace-Moselle).

Votre contrat de travail peut prévoir un préavis de démission, qui s'applique si sa durée est plus courte que celle prévue par la convention collective, l'accord collectif ou les usages.

Si vous travaillez à temps partiel, la durée calendaire du préavis de démission est la même que celle d'un salarié à temps plein.

À savoir : le préavis commence à courir à compter de la notification à l'employeur de votre démission.

L'employeur peut vous imposer de ne pas effectuer votre préavis. Dans ce cas, vous conservez les avantages que vous auriez perçus si vous aviez travaillé jusqu'à l'expiration du préavis et percevez l'indemnité compensatrice de préavis.

Vous pouvez demander à votre employeur de vous dispenser d'effectuer votre préavis (par écrit ou par oral). S'il est d'accord, vous convenez d'une date de départ. S'il refuse, vous devez aller au bout sous peine à être condamné à lui payer une indemnité.

Le préavis peut être reporté ou suspendu dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur
- Prise de congés payés dont la date a été fixée avant la notification de la rupture
- Arrêt de travail survenant en cours de préavis et lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- *Dispositions conventionnelles* le prévoyant

L'article 4.4.1 fixe la durée du préavis pour la convention collective du sport.

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ; - 3 mois pour les cadres.

Aucune indemnité n'est due par le salarié qui ne peut effectuer le préavis pour cause de maladie dûment constatée

Cas particulier de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture du contrat prise par décision de justice. Le salarié saisit le juge afin que ce dernier statue sur les reproches qu'il impute à son employeur (manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail). Cela produit les effets d'un

licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié le justifient. Dans le cas contraire, cela produit les effets d'une démission.

La prise d'acte est possible à tout moment, sauf durant la période d'essai.

Les effets de la prise d'acte ont des conséquences sur le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), d'indemnités de fin de contrat et d'exécution du préavis.

La prise d'acte peut être envisagée lorsque le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Elle peut être justifiée, par exemple, dans les cas suivants :

- Discrimination ou harcèlement commis par l'employeur
- Non-paiement de tout ou partie du salaire
- Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié
- Absence d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur)

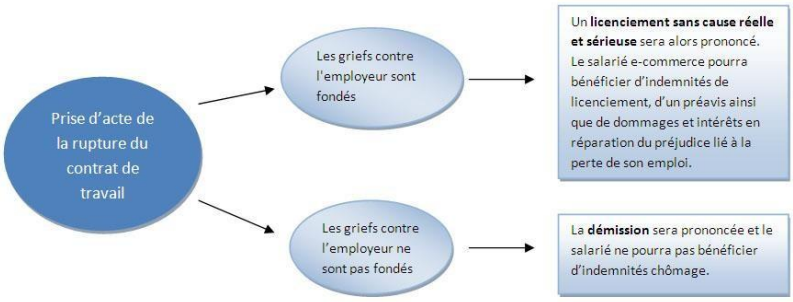
Aucun formalisme n'est imposé au salarié. Toutefois, le salarié doit prévenir l'employeur par un courrier écrit listant les reproches faits à l'employeur et justifiant la prise d'acte.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Attention pour le dossier de Pôle Emploi, un dépôt de plainte auprès des autorités est indispensable. Une plainte auprès de la gendarmerie pour des infractions pénales sera un élément tout aussi valable (si ce n'est encore meilleur) qu'un dossier aux prud'hommes.



Absence pour recherche d'emploi

Il n'existe aucune disposition légale vous permettant de vous absenter pour rechercher un emploi.

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou, à défaut, un usage dans la localité ou la profession peuvent prévoir des temps d'absence pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis.

Pour la convention collective du sport, ce dispositif existe, mais seulement en cas de licenciement.

4.4.3.5. Autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement

Pendant le préavis, pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit à 2 heures d'absence rémunérées par jour ouvrable.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même possibilité au prorata de leur temps de travail.

Dans les 2 cas, ils pourront prendre leurs heures en une seule fois avec l'accord de l'employeur

À l'initiative de l'employeur

Le licenciement pour motif personnel

Motifs disciplinaires

Lorsqu'une faute a été réalisée, le licenciement intervient dans un contexte disciplinaire. On distingue différents types de fautes (simple, grave et lourde).

La **mise à pied conservatoire** est le préalable souvent choisi par l'employeur pour éloigner temporairement de l'entreprise le salarié qu'il estime fautif (Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 06-43867).

Le salarié est alors dispensé de travailler et son contrat de travail est suspendu.

Pour l'employeur, il s'agit d'un moyen de prévention face à des « situations de danger ou de désordre » pouvant résulter du maintien du salarié fautif dans l'entreprise.

La mise à pied conservatoire est une mesure permettant de laisser le temps nécessaire à l'employeur pour **choisir la sanction** qu'il va prononcer à son encontre et, si besoin, pour mener son enquête.

Durant cette mise à pied conservatoire, l'employeur dispose **du temps nécessaire pour vérifier l'existence ou la gravité des faits fautifs.**

Pendant ce temps, le salarié attend le prononcé d'une sanction disciplinaire et la mise en place de la procédure disciplinaire.

Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire.

Une mise à pied conservatoire ne peut être notifiée à un salarié que dans le cas où il a commis une faute suffisamment grave qui rend la mise à pied « indispensable » (c. trav. art. L. 1332-3).
En effet, seule une faute grave ou lourde peut justifier une mise à pied conservatoire (Cass. soc. 6 novembre 2001, n° 99-43012 ; Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 06-43867).

Par exemple, il n'est pas certain qu'un salarié qui est accusé d'avoir « mal parlé » (sans être injurieux) puisse être mis à pied à titre conservatoire. Et était-ce vraiment la peine d'écrire dans la lettre de convocation à un entretien préalable que : « Ces faits, constitutifs d'un délit pénal, rendent impossible votre présence chez notre client et votre maintien dans vos fonctions au sein de notre entreprise ». Pour information la personne qui s'est plainte est le client du client.

En clair, il est viré avant l'entretien préalable … ce qui est **strictement interdit**. Peu importe qu'il n'avait pas encore son avis médical d'aptitude plus de 5 mois après avoir commencé de travailler, et que sa période d'essai était terminée depuis au plus de 2 mois.

Sur le site du ministère, il est plutôt « conseillé » de rédiger la phrase suivante : « Nous envisageons à votre encontre une éventuelle mesure de licenciement ». **C'est très différent**.

Motifs non disciplinaires

Les motifs non disciplinaires regroupent les cas d'insuffisance professionnelle, de refus d'une modification du contrat de travail, ou encore d'inaptitude physique.
Ce dernier cas est particulier et entraîne diverses procédures, dont l'obligation de reclassement et le maintien des salaires.

Le licenciement économique

Le licenciement économique peut revêtir différents aspects, en fonction de la taille de l'entreprise ou du fait qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif. Certaines mesures d'accompagnement spécifiques permettent par ailleurs d'accompagner le salarié licencié.

Durée du préavis

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter strictement les dispositions légales.

> 4.4.3.2. Préavis
>
> En cas de licenciement, la durée du préavis est de :
>
> – 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans; – 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans; – 3 mois pour le salarié cadre.

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis.

Les conventions collectives peuvent prévoir d'autres durées. La disposition la plus favorable pour le salarié s'applique.

Cas particuliers du témoignage … et du faux témoignage

Votre employeur / votre salarié a versé au débat des attestations en justice dans le litige prud'homal vous opposant ?

Pourquoi faut-il déposer des plaintes pénales pour faux témoignages ?

« Si l'employeur met en cause ces attestations, notamment pour leur tardiveté, il ne démontre pas qu'elles soient fausses d'autant qu'elles sont circonstanciées et qu'il n'a pas déposé plainte pour faux témoignage à l'encontre de leur auteur. »

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 12, 8 Février 2019 – n° 16/04175

« Monsieur N. n'a déposé plainte pour faux témoignage contre aucune des personnes attestant ; Attendu qu'il résulte de ce qui précède que les six témoignages produits par l'employeur présentent des garanties suffisantes pour ne pas être écartés des débats »

Cour d'appel, Metz, Chambre sociale, 3 Juillet 2012 – n° 10/01296

Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) certifie sur l'honneur que les renseignements portés sur ce formulaire sont exacts.

Fait à :

Le (JJ/MM/AAAA) : JJ/MM/AAAA

Pour que ce formulaire soit recevable, **n'oubliez pas de :**

- **Compléter à la main les faits auxquels vous avez assisté ou que vous avez constatés personnellement**
- Recopier à la main, dans la zone prévue à cet effet sur le formulaire, la phrase suivante : "Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexact."
- Joindre un original ou une photocopie d'un document officiel justifiant de votre identité et comportant votre signature.

Attention de bien poser le pour et le contre si vous faites un témoignage pour l'une ou l'autre partie. Si l'employeur ou le salarié vous dit que l'autre partie a fait ou dit quelque chose, vous ne pourrez pas en témoigner. Par contre si vous avez été témoin direct de la scène, vous pourrez le faire. Et aucune amitié, aucun antagonisme ne justifie de faire un faux témoignage.

Et n'oubliez pas que si vous voulez contester devant une juridiction un faux témoignage, si vous n'avez déposé aucune plainte contre ce faux témoignage, ce sera peine perdue.

Procédure

Les enjeux de l'entretien préalable

L'entretien préalable est l'un des droits du salarié qu'un employeur doit respecter dans le cadre d'une procédure de licenciement. Il est né du principe que nul ne peut être privé de son emploi, sans en être informé des raisons et s'en défendre. Cela est en outre inscrit dans les textes fondamentaux constituant les bases démocratiques de la République ainsi que dans les conventions internationales auxquelles le pays s'est engagé.

Le manquement à cette obligation est ainsi passible de sanctions sévères, au-delà du simple fait de défaut de procédure, même si le licenciement est motivé par une cause réelle et sérieuse. Dans la pratique, l'entretien consiste pour l'employeur à partager son intention de licencier et ses motivations avec le salarié. Pour ce dernier, il consiste à s'expliquer et se défendre. Au-delà de l'information et des échanges, l'objectif est de trouver un terrain d'entente, éventuellement une conciliation afin d'éviter la rupture du contrat.

L'entretien préalable est impératif dans tous les cas de licenciement individuel, que le motif soit personnel (Art. L1232-2 à 4 CT) ou économique (Art. L1233-38 — L1233-11 à 13). Il en est de même concernant le licenciement économique collectif de 1 à 9 salariés sur une période de 30 jours et de 10 salariés et plus lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un délégué du personnel ni d'un Comité d'Entreprise. L'entretien préalable est également obligatoire avant l'application de certaines sanctions disciplinaires.

Cette obligation légale s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise, de ses effectifs ou de son chiffre d'affaires, et ce, même en cas de suspension du contrat de travail.

Les étapes à suivre pour l'entretien préalable

Le Code du travail encadre scrupuleusement la procédure d'entretien préalable au licenciement et en sanctionne les manquements. Selon l'article L1232-2, « l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable ».

La convocation

L'employeur ou son représentant est tenu d'envoyer la convocation à entretien préalable via différents moyens. Cela peut notamment se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge. Il y a également d'autres manières de convoquer le salarié pourvu qu'elles permettent de justifier la date de réception de la lettre.

C'est ainsi que le conseil des prud'hommes a accepté une convocation envoyée par Chronopost et par voie d'huissier. En revanche, l'envoi par Fax ou télécopie ou encore par email ou SMS par exemple est refusé. La convocation orale n'est pas non plus acceptée même si elle se fait devant des témoins ou soit constatée par un huissier (C.E. 30 déc. 2015, n° 384290).

Lorsque l'employé refuse de signer la décharge d'une lettre remise en main propre, l'employeur doit utiliser la lettre recommandée A/R. lorsque celle-ci est refusée, ignorée intentionnellement ou non par le salarié, la procédure de licenciement ne s'en trouve pas retardée ni invalidée. Cela ne peut pas pour autant constituer une cause de licenciement.

Les mentions obligatoires dans la convocation

La convocation à entretien préalable de licenciement doit comporter les mentions obligatoires énoncées par l'article R1232-1 du Code du travail.

L'objet de la lettre de convocation

La lettre doit indiquer l'objet de la convocation, soit l'intention « non équivoque » de licenciement. Les juges ne retiennent en aucun cas une convocation qui indique seulement qu'une sanction est envisagée, sans évoquer le congédiement.

En revanche, il n'est pas encore nécessaire pour l'employeur de mentionner les griefs qu'il reproche au salarié. S'il décide tout de même de les préciser, cela ne l'engage nullement lorsque l'employé conteste par exemple un motif qui n'a pas été mentionné dans la lettre de convocation.

En revanche, le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse lorsqu'un accord ou une convention collective impose à l'employeur d'informer l'employé sur les faits qui lui sont reprochés en les indiquant sur la convocation.

La date, l'heure et le lieu de l'entretien

Ces mentions semblent évidentes, mais il faut savoir que dans certains cas, cette notion d'évidence peut être reprochée à l'employeur. En effet, le fait de mentionner seulement « que l'entretien aurait lieu dès le retour de l'employé dans l'entreprise » ne respecte pas la procédure légale, même si la date et l'heure de l'entretien dans ce cas précis sont facilement « déterminables ».

La date et l'heure de l'entretien ne doivent pas nécessairement tomber sur les heures de travail, mais le temps passé pour la réunion est tout de même rémunéré (lettre DGTE : Bull. Doc. TE n° 66-1974). L'employeur est considéré comme fautif lorsqu'il met volontairement l'employé dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable. Lorsque l'employé « malade n'est pas en mesure de se rendre personnellement à la convocation, l'employeur doit fixer l'entretien pour que l'intéressé puisse se faire représenter. Cela lui permettra également de prendre connaissance des motifs de son licenciement et d'être mis en mesure de faire part de ses observations. Les modalités à adopter seront évidemment fonction de chaque cas d'espèce » (lettre DGTE : Bull. Doc. TE n° 66-1974).

Le lieu de l'entretien doit permettre au salarié d'accéder à ses documents de travail afin qu'il puisse les utiliser pour s'expliquer, se justifier ou contester les griefs qui lui sont reprochés. Il s'agit en principe du siège social de l'entreprise ou du lieu de travail de l'employé.

D'autres lieux peuvent être choisis par l'employeur à condition qu'il puisse justifier l'impossibilité d'organiser l'entretien dans les lieux précités, sous peine d'être sanctionné pour irrégularité de procédure. Si les motifs du changement de lie sont pertinents, il est redevable des éventuels frais de déplacement de l'employé.

La possibilité pour l'employé d'être assisté

La convocation à l'entretien préalable de licenciement « rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié » (Art. R1232-2 CT).

Dans ce dernier cas, le conseiller du salarié peut être choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. L'adresse des services dans lesquels cette liste est accessible doit quant à elle être mentionnée dans la convocation (Art. L1232-4 CT). L'employé peut notamment consulter cette liste dans une mairie, un bureau de l'inspection du travail ou de la DRIEETS). Lorsque l'employeur n'a pas mentionné une de ces adresses, une irrégularité de procédure peut lui être reprochée. Cela s'applique même si l'employé parvient à se faire assister.

Les délais à respecter

Au moins 5 jours ouvrables doivent espacer la date de présentation de la convocation et la date de l'entretien préalable (Art. L1232-2 CT). Ce dernier se tiendra ainsi au 6e jour après la réception de la lettre, même si l'employé n'a pas ouvert ou récupéré la lettre à la date de réception. Lorsque le décompte, qui débute le lendemain du jour de la présentation de la convocation, se termine un week-end ou un jour férié, l'entretien se tiendra au premier jour ouvrable suivant (art. R1231-1 CT).

Le délai de 5 jours est censé permettre à l'employé de préparer sa défense et/ou de contacter un conseiller du salarié lorsque celui-ci est extérieur à l'entreprise. S'il juge que cette démarche lui est inutile, il ne peut pas pour autant renoncer à ce délai. Lorsque l'employeur ne le respecte pas, il est sanctionné pour irrégularité de procédure qui entraîne nécessairement un préjudice pour le salarié.

Dans le cas où le salarié demande le report de la date d'entretien préalable, « le délai de cinq jours ouvrables prévu par l'article L. 1232-2 du Code du travail court à compter de la présentation de la lettre recommandée

ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation ». L'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de nouvelle convocation. Mais s'il l'accepte, il est tenu d'aviser le salarié, en temps utile et par tout moyen de la nouvelle date et heure du nouvel entretien. Il doit également rédiger une nouvelle lettre et respecter les 5 jours ouvrables lorsqu'il veut changer le lieu de l'entretien.

Par ailleurs, lorsque le salarié n'a pas reçu la convocation à cause d'une erreur sur l'adresse, la procédure n'est irrégulière que si l'employeur connaît l'adresse réelle où la lettre devait être envoyée.

Pour l'employé

Le salarié est prévenu par la lettre de convocation qu'il peut être assisté par un autre membre du personnel de l'entreprise (Art. L1232-4 CT). S'il décide de ne pas s'en prévaloir, la procédure de licenciement n'est pas irrégulière. Cela n'est toutefois pas valable lorsque l'employeur a provoqué l'absence de l'assistant via une interdiction ou une intervention dissuasive. L'employé peut également, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, être assisté par l'un des conseillers du salarié inscrits dans une liste consultable à la DRIEETS, à l'Inspection du travail ou à la mairie.

Même si cette obligation n'est inscrite nulle part, un salarié qui est assisté par une personne qui n'établit pas un compte rendu de l'entretien ne sert pas à grand-chose. Attention si c'est un conseillé du salarié, cette personne ne pourra pas défendre le salarié devant les prud'hommes puisqu'il ne peut être un représentant ET un témoin.

Le but de la préparation reste d'en apprendre assez sur les fautes de l'employeur ou sur l'innocence du salarié.

Par exemple, s'il n'est pas évoqué l'absence de tout système de contrôle du temps de travail, il sera difficile de se défendre, lors de l'entretien, des accusations de ne pas « faire ses heures ».

Pour l'employeur

Lors de l'entretien, l'employeur peut se faire représenter par un membre du personnel qui en a mandat. Autrement dit, il s'agit de celui qui a le pouvoir de s'occuper de l'embauche et du licenciement. « La faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement ». Le représentant peut notamment être un DRH, un chef d'établissement ou même un employé qui remplace temporairement le DRH.

Le Code du travail ne prévoit pas de textes qui régissent l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable. Néanmoins, la jurisprudence a spécifié quelques règles à respecter, notamment le fait que seule une personne appartenant à l'entreprise peut assister l'employeur. Il faut également que cela ne détourne pas l'entretien de son objet, notamment les échanges, la conciliation et la recherche d'une alternative au licenciement.

Ni un avocat ni un huissier ne peuvent pas non plus se présenter à l'entretien pour quelque raison que ce soit, même s'ils ne participent pas au débat et restent muets. Lorsque l'employeur est assisté par une personne qui n'appartient pas à l'entreprise, il est sanctionné pour irrégularité de procédure.

Les cas suivants relatent notamment les défauts d'assistance de l'employeur qui rendent la procédure irrégulière :

- **L'employeur est assisté par plusieurs personnes : même si ces dernières font partie de l'entreprise, cette pratique détourne l'objet de l'entretien qui est ainsi transformé en enquête** ;
- **Même cas que précédemment, mais l'assistance du salarié a témoigné un entretien sans intimidation ni détournement d'objet** ;
- **L'employeur se fait assister par un membre du personnel qui ne s'entend pas avec l'employé. Celui-ci dernier sera moins libre de s'exprimer** ;
- **L'employeur est assisté par une personne dont la présence n'est pas si nécessaire : le caractère confidentiel de l'entretien s'en trouve ainsi lésé**.

Absence du salarié lors de l'entretien

L'obligation légale sur l'entretien préalable se limite à la simple convocation que l'employeur doit envoyer, sans imposer que l'entretien ait lieu. Ainsi, un salarié peut refuser de signer la décharge d'une convocation remise en main propre, de chercher la lettre recommandée A/R à la poste ou même de se présenter à l'entretien.

Cette absence ne constitue pas pour autant une faute et n'a pas pour effet de retarder ou de suspendre la procédure de licenciement. Cela ne dispense pas non plus l'employeur de justifier les griefs invoqués à l'encontre de l'employé ni au conseil de prud'hommes de vérifier si le licenciement n'est pas abusif. Aussi, la procédure de licenciement se poursuit normalement même si le conseiller du salarié ne se présente pas ou arrive en retard à l'entretien.

Déroulement de l'entretien

Lorsque toutes les conditions légales sont réunies et que toutes les personnes conviées sont présentes, l'entretien préalable peut commencer. C'est l'employeur qui est responsable de son bon déroulement. Lorsque les deux parties ne parlent pas la même langue, la présence de salariés bilingues n'est pas admise, car il faut faire intervenir un traducteur accepté par les deux parties, sinon la procédure est irrégulière.

L'entretien préalable s'effectue par un face-à-face entre au moins deux personnes et en aucun cas par une conversation téléphonique ni des échanges d'emails par exemple. Chaque réunion doit s'effectuer individuellement, même si l'employeur envisage de licencier plusieurs employés pour motif économique ou que chacun d'eux ait commis les mêmes faits fautifs.

« Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié » (L1232-3). Il n'y a pas encore lieu pour lui de justifier les griefs invoqués par des documents, mais de simplement les présenter. Cela permettra à l'employé de s'expliquer, se justifier ou contester lesdits griefs.

Tous les faits reprochés et susceptibles d'être utilisés en tant que motif du licenciement envisagé doivent être avancés par l'employeur lors du face-à-face, car il ne pourra plus en ajouter après l'entretien. Il ne peut

pas non plus décider le licenciement ni remettre un document de fin de contrat ou une lettre de licenciement au cours de l'entretien. Des délais légalement fixés doivent effectivement être respectés.

Le manquement à ces règles ne remet pas en cause la cause réelle et sérieuse du licenciement, mais rend la procédure irrégulière et est sanctionné par une indemnité au profit du salarié. Lorsque l'employeur envisage un licenciement économique, il doit proposer à l'employé les offres de reclassement lors de l'entretien. Il doit également présenter le contrat de sécurisation professionnelle ou CSP lorsque celui-ci en a droit selon l'effectif de l'entreprise (Art. L1233-6 CT).

Il a enfin le devoir d'écouter les explications du salarié concernant ses reproches et éventuellement de revérifier ses affirmations ainsi que les documents qui les justifient, quitte à refaire des recherches . Sauf abus, tous les propos avancés lors des échanges ne peuvent pas être utilisés comme motif du licenciement.

Ne jamais dire cela lors de l'entretien

À l'issue de l'entretien préalable

Lorsque les tentatives de reclassement n'ont pas abouti ou lorsque l'employé a refusé le CSP (contrat de sécurisation professionnelle), l'employeur décide de poursuivre la procédure de licenciement. Il doit ainsi envoyer à l'intéressé une lettre recommandée avec accusé de réception en guise de notification de la mesure disciplinaire. Ce document indique précisément tous les griefs reprochés avec tous les détails.

L'envoi de cette lettre doit s'effectuer au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien préalable (Art. L12326 CT) et au plus tard 1 mois après ce face-à-face en cas de licenciement disciplinaire pour faute. Lorsque ces délais ne sont pas respectés, la procédure devient irrégulière et le salarié perçoit une indemnité, mais cela n'a aucune incidence sur la validité du licenciement. Enfin, la lettre de licenciement ne peut pas indiquer de nouveaux motifs ajoutés après l'entretien préalable.

Ensuite il ne restera plus qu'à……

Fiche 34 — Saisine du conseil des prud'hommes (CPH)

Le recours au CPH est possible en cas de conflit lié, notamment :

- À un licenciement (ou tout autre rupture du contrat de travail suscitant un litige entre le salarié et l'employeur)
- À une sanction disciplinaire
- Au paiement du salaire ou des primes
- À la durée de travail
- Aux jours de repos ou de congé
- Aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail
- À la remise de l'attestation Pôle emploi ou du certificat de travail
- À une situation de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination

Shéma récapitulatif

Composition et fonctionnement d'un conseil de prud'hommes

Cinq sections

Industrie	Commerce	Activités Diverses	Agriculture	Encadrement

Si pas de décision à la majorité

	Bureau de conciliation	Bureau de jugement	Départage
Dans chaque section :			
Dans chaque bureau, une composition paritaire :	- 1 représentant du collège "employeurs" - 1 représentant du collège "salariés"	- 2 représentants du collège "employeurs" - 2 représentants du collège "salariés"	Intervention d'un juge professionnel auprès du bureau de conciliation ou de jugement

Une formation transversale (indépendante des sections) pour les affaires sans contestations sérieuses ou qui révèlent un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en urgence. → **Formation de référé**

Attention aux délais

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail, vous pouvez saisir le CPH dans un délai de **12 mois**.
Ce délai est calculé à partir de la date de la *notification* de la rupture du contrat.

Ce délai s'applique notamment en cas d'absence de remise au salarié de documents liés à la rupture du contrat de travail (attestation Pôle emploi, certificat de travail), La régularité ou de la validité d'un licenciement économique si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est ni validé, ni homologué, la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **3 ans** dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes dues, notamment en cas de :

Salaire non versé
Heures supplémentaires non payées
Primes non versées

Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.
Toutefois, le délai est abaissé à **6 mois** si le demandeur conteste un montant mentionné dans le reçu pour solde de tout compte, signé par le salarié. S'il n'est pas signé par le salarié, le délai reste fixé à 3 ans.

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **5 ans** pour saisir le conseil de prud'hommes pour toute action en raison d'un harcèlement moral ou d'un harcèlement sexuel ou d'une discrimination. Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

Le salarié s'adresse au conseil de prud'hommes :

- Soit du lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail, du lieu où le contrat de travail a été conclu ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie,
- Soit, si le salarié travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, du lieu de son domicile.

Dépôt de la demande

La demande est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Elle est adressée **uniquement par voie de requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler un différend avec l'employeur.

La demande doit comporter les éléments suivants :

- Coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse…)
- Coordonnées du *défendeur* (contre qui la demande est réalisée)
- Objet de la demande
- Exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur

Pour effectuer sa demande, le salarié doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié

Un exemplaire de la requête est adressé au conseil de prud'hommes, auquel s'ajoute un nombre équivalent d'exemplaires que de défendeurs.

Coût

La saisine du conseil de prud'hommes est gratuite.

Même si les statistiques des condamnations sont très largement en faveur des salariés, il est préférable de se faire assister par un avocat ou un syndicat dans la procédure qui est devenue plus complexe depuis les dernières lois « travail ».

Attention, un salarié peut être poursuivi devant les prud'hommes par son employeur. Et en règle générale, l'employeur ne le fait pas s'il n'a pas de bonnes chances de gagner.

Fiche 35 – L'abus de biens sociaux

Puis-je utiliser le bateau du club (qu'il soit en plaisance ou au commerce) pour une petite sortie entre amis, un samedi matin, dans une crique de Martinique, et accessoirement faire plonger le fils d'un de mes amis ?

L'abus de bien sociaux consiste dans le fait, pour certains dirigeants de sociétés commerciales, de faire, de mauvaise foi, des biens de la société un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement.

Art. L. 241-3 Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 375 000 € :

….

4 º le fait, pour les gérants, de faire, de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement ;

…

(L. nº 2013-907 du 11 oct. 2013, art. 27-V) « Outre les peines complémentaires prévues à l'article L. 249-1, le tribunal peut également prononcer à titre de peine complémentaire, dans les cas prévus au présent article, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue à l'article 131-26 du Code pénal. »

(L. nº 2013-1117 du 6 déc. 2013, art. 30) « L'infraction définie au 4 º est punie de sept ans d'emprisonnement et de 500 000 € d'amende lorsqu'elle a été réalisée ou facilitée au moyen soit de comptes ouverts ou de contrats souscrits auprès d'organismes établis à l'étranger, soit de l'interposition de personnes physiques ou morales ou de tout organisme, fiducie ou institution comparable établis à l'étranger. »

Cette notion n'existe que pour des entreprises non individuelles (SARL, SA, etc.) ou pour des entreprises individuelles qui ont une responsabilité limitée (EURL).

L'utilisation du bateau de plongée pour une sortie personnelle fait courir un risque de qualification d'ABS. Si ce n'est pas exceptionnel, le risque est majeur. Si c'est exceptionnel, tout dépendra du contrôleur et du juge.

Ce qui appartient à l'entreprise n'appartient pas… encore… à son dirigeant. Ce n'est qu'après la revente de l'entreprise qu'il pourra en tirer tous les bénéfices possibles.

Par contre comment sera considérée, après une grosse réparation, une sortie privée du bateau ? Certainement avec bienveillance si c'est pour une petite heure, le temps de contrôler que tout va bien. Si c'est pour toute la journée, la défense à produire sera plus compliquée.

Mais attention si des problèmes de TVA, de douane viennent se rajouter ! Des amendes salées peuvent être prononcées si des exonérations n'ont été obtenues que pour une utilisation à 100 % professionnelle.

Fiche 36 – Chômage

Ai-je droit à l'allocation chômage ?

Vous avez perdu votre emploi ? Vous pouvez avoir droit, chaque mois, à une allocation chômage appelée allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour y avoir accès, il vous faut remplir plusieurs conditions.

Vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi

- Vous devez vous inscrire à Pôle emploi d**ans un délai de 12 mois suivant la fin de votre contrat de travail.**

Vous résidez sur le territoire national

- Vous devez résider sur le territoire national dans lequel s'appliquent les règles de l'assurance chômage.
- Ce qui signifie que vous ne pourrez pas toucher d'indemnisation si vous partez vous installer à l'étranger au-delà d'une certaine durée, que ce soit pour travailler ou pour des congés.

Vous ne pouvez pas prétendre à une retraite à taux plein

Vous ne devez pas :

- Pouvoir prétendre à une retraite à taux plein à compter de l'âge légal de départ à la retraite ;
- Avoir liquidé une retraite anticipée à taux plein.

Vous êtes physiquement apte à l'exercice d'un emploi

- Votre santé ou vos capacités physiques vous permettent de travailler.

Vous êtes à la recherche effective et permanente d'un emploi

Vous devez vous engager à réaliser des actions pour retrouver un emploi

- Vous présenter aux rendez-vous, accepter les propositions de formation, d'emploi, etc.
- Mettre en place les actions définies avec votre conseiller Pôle emploi, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Par exemple accomplir des actions de formation ou mener des démarches visant à créer ou reprendre une entreprise.

Vous ne devez pas avoir quitté volontairement votre emploi

Vous n'avez pas le droit à l'allocation chômage si vous avez démissionné de votre emploi ou si vous l'avez quitté volontairement pour un autre contrat qui a duré moins de 65 jours travaillés, ou de moins de 455 heures (soit 3 mois).

- Certaines démissions, justifiées par des impératifs professionnels ou familiaux, peuvent être considérées comme légitimes

Vous devez avoir travaillé durant une certaine durée

C’est la condition de durée d'affiliation minimale pour ouvrir ou recharger des droits à l'assurance chômage. **Elle correspond aux jours travaillés pris en compte par l’assurance chômage**.

- Vous devez avoir travaillé au moins **130 jours ou 910 heures** (ce qui correspond environ à 6 mois).
- **Ces jours travaillés sont recherchés dans une période déterminée (c’est la période de recherche d’affiliation) :**
    - Dans les 24 derniers mois (2 ans) si vous avez moins de 53 ans.
    - Dans les 36 derniers mois (3 ans) si vous avez 53 ans et plus.

Certaines périodes ne sont pas prises en compte pour la recherche des jours travaillés :

- Si votre contrat de travail a été suspendu pour prendre
    - un congé sans solde (non payé) d’au moins un mois civil, un congé sabbatique (consultez sur pole-emploi.fr "Je suis en congé sans solde / sabbatique"),
    - ou une disponibilité pour un fonctionnaire ou un agent public (consultez sur pole-emploi.fr "Je suis en disponibilité") .
- Si vous avez suspendu votre contrat pour exercer une activité non salariée ou indépendante (auto entrepreneur, commerçant ou autre) exclue du champ d’application du régime d’assurance chômage, cette période de travail ne sera pas prise en compte pour le calcul de vos droits (sauf si vous l’avez fait dans le cadre du congé ou d’un temps partiel pour la création ou la reprise d’entreprise)

Comment sont calculés les jours travaillés ?

- Les jours travaillés sont recherchés au titre d’un ou plusieurs emplois.
- Sur une semaine civile (du lundi au dimanche), ne sont pris en compte que 5 jours maximum
- Si vous aviez plusieurs emplois en même temps, chaque jour ne sera décompté qu’une fois.
- Les jours de formation sont pris en compte, mais pas dans leur intégralité : au maximum 2/3 du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées.

Le rechargement des droits à l'assurance chômage

Le principe des droits rechargeables est simple : retravailler en cours d'indemnisation peut allonger vos droits à l'assurance chômage. Si vous reprenez une activité salariée pendant une durée suffisante, vous pouvez recharger vos droits à l'allocation chômage et prolonger votre indemnisation.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du rechargement des droits?

Pour bénéficier du rechargement, il faut réunir plusieurs conditions, notamment :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Ne plus avoir de droit à l'allocation en cours (votre droit précédent est épuisé) ;
- Avoir perdu une activité salariée (un ou plusieurs contrats de travail) depuis la précédente ouverture de droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- Ne pas avoir quitté volontairement votre emploi (sauf exceptions).

- Avoir déclaré ces périodes d'activité à Pôle emploi et avoir fourni les attestations employeurs correspondantes si Pôle emploi vous en fait la demande.
- Justifier d'un nombre minimum de jours ou d'heures travaillées au cours des 24 ou 36 derniers mois (Si vous avez 53 ans ou plus).

4 - Combien de temps faut-il avoir retravaillé pour pouvoir recharger ?

Selon la date de fin de votre contrat de travail ou de la date d'engagement de la procédure de licenciement, la durée d'activité minimum demandée pour pouvoir recharger vos droits peut être différente. Un nombre minimum de jours ou d'heures travaillés au sens de l'assurance chômage sera demandé:

- les « jours travaillés » sont décomptés par semaine civile (du lundi au dimanche),
- Pôle emploi peut tenir compte de plusieurs contrats de travail sur la même période,
- quoi qu'il arrive, le nombre de jours pris en compte sera limité à 5 jours travaillés par semaine civile.

Vous pouvez recharger vos droits aux conditions suivantes :

Durée minimale de travail	**130 jours ou 910 heures (soit environ 6 mois)**
Période de référence	Au cours des 24 mois qui précèdent la fin de votre dernière activité ou des 36 mois qui précèdent (si vous êtes âgé d'au moins 53 ans)

BON A SAVOIR

Les règles présentées dans le tableau s'appliquent **aux fins de contrat de travail ou engagements de la procédure de licenciement à compter du 1er novembre 2019.**

- **Pour les fins de contrat avant le 1er novembre 2019** : La durée minimale pour recharger ses droits à l'allocation était fixé à 150 heures (soit environ 1 mois) sur les 28 ou les 36 derniers mois.
- **Durant la crise sanitaire (entre le 1er août 2020 et le 30 novembre 2021) :** La durée minimale pour recharger ses droits à l'allocation était fixée à 88 jours ou 610 heures (soit environ 4 mois) sur les 24 ou les 36 derniers mois.

5 - À quel moment les droits sont-ils rechargés ?

Les droits à l'assurance chômage sont par principe versés jusqu'au bout, avant de pouvoir bénéficier d'une nouvelle allocation calculée à partir de toutes les périodes d'activités exercées depuis la dernière ouverture de droit. Le rechargement des droits intervient donc à la fin de vos droits initiaux.

6 - Qu'est-ce que le droit d'option?

Il existe dans certaines situations un « droit d'option » possible qui vous permet de choisir entre le reste de votre ancien droit à l'assurance chômage et le nouveau droit créé par votre ou vos dernières activités.

- Vous pouvez choisir entre le nouveau droit ou l'ancien si vous êtes indemnisé au titre d'un droit résultant d'une fin de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- Vous pouvez également choisir entre le nouveau droit et l'ancien si :
  - soit ce nouveau droit est supérieur d'au moins 30 % au montant brut global de votre ancien droit,
  - soit le montant de votre allocation journalière actuelle est inférieur ou égal à 20 €.

7 - Quelles démarches faut-il accomplir ?

Le rechargement de droit s'effectue **automatiquement**, si vous avez bien **actualisé votre situation auprès de Pôle emploi** (entre le 28 et le 15 de chaque mois) et transmis les justificatifs d'activité.

- Toutes les activités salariées exercées sont prises en compte, à condition de n'avoir jamais servi au calcul d'un droit précédent.
- Si une de vos activités a cessé, vous devez en informer Pôle emploi et transmettre les attestation(s) d'employeur(s).

BON A SAVOIR

30 jours avant la fin de votre indemnisation, Pôle emploi vous envoie un courrier pour vous indiquer le nombre d'heures de travail déclarées, dont votre conseiller a connaissance. Vous pouvez compléter votre dossier et transmettre à Pôle emploi les justificatifs d'activité en votre possession pour ajuster votre situation. En l'absence de réponse de votre part, Pôle emploi se basera sur les seules informations dont il dispose (transmises par votre ou vos employeurs ou d'autres organismes de protection sociale).

Calcul de l'ARE selon le niveau de salaire (au 1er juillet 2024)

Salaire mensuel brut (1)	Détermination de l'allocation journalière (ARE)	Retenues prélevées sur l'allocation	
		Cotisation pour la retraite complémentaire	**Contributions sociales CSG et CRDS**
Inférieur à 1 276,80€	75% du salaire brut **(1)**	-	-
Compris entre 1 276,80 € et 1 398,40€	Allocation minimale 31,97 € par jour	-	-
Compris entre 1 398,40€ et 2 340,80€	40,4% du salaire journalier brut + 13,11 € par jour	3% du SJR	-
Compris entre 2 340,80€ et 14 664€ (3)	57% du salaire journalier brut	3% du SJR	Si l'allocation est supérieure à 52€ (au 01/07/2024) : CSG 6,2% de l'ARE x 0,9825 CRDS 0,5% de l'ARE x 0,9825

(1) Sur la part soumise aux contributions de l'assurance chômage.
Sources : Unédic et Pôle Emploi

L'allocation chômage est soumise à l'impôt sur le revenu. Elle est à déclarer dans la rubrique « Autres revenus imposables ». Depuis le 1er janvier 2019, le prélèvement à la source s'applique à l'ARE, pour les personnes imposables.

Formule de calcul du salaire journalier de référence (SJR) :

SJR = salaire brut perçu au cours des 24 mois précédant la fin du dernier contrat de travail **/ nombre de jours calendaires (travaillés et non-travaillés)** pendant la période de référence du calcul

Le montant brut journalier de l'allocation chômage est égal au **montant le plus élevé des deux formules** suivantes :

	40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + **13,11 €** (depuis le 01/07/2024)
Ou	57 % du salaire journalier de référence (SJR).

Prescription après versement d'allocation

Lorsqu'un demandeur d'emploi a touché des allocations qui ne lui étaient pas dues, **on parle de trop-perçu Pôle emploi ou encore d'indu.**

Cette situation peut être le résultat d'une erreur de la part du demandeur d'emploi. Par exemple si vous n'avez pas averti Pôle emploi d'un changement de situation, vous avez pu bénéficier d'un versement d'allocations auxquelles vous n'aviez pas le droit. L'erreur peut aussi provenir de Pôle emploi lors du traitement de votre dossier.

Dans tous les cas, **si le trop-perçu date de moins de 3 ans**, **il doit être remboursé (**L.5422-5). Ce délai est porté à 10 ans en cas de fraude avérée du bénéficiaire, sauf si le montant est inférieur à 77€ (*R-5426-24)*.

Si cela est votre cas, vous serez averti de la demande de remboursement Pôle Emploi par courrier. À partir de la notification, plusieurs options s'offrent à vous. Vous acceptez le remboursement (sans le contester) et souhaitez mettre en place les modalités. Vous pouvez aussi demander un effacement total ou partiel de la somme demandée par Pôle emploi (en savoir plus sur les différentes options).

Attention **en cas de contestation, vous disposez d'un délai de deux mois pour déposer un recours gracieux** de trop perçu auprès du Directeur d'agence Pôle Emploi.

Arrêt de travail

Votre arrêt de travail est inférieur ou égal à 15 jours

Vous pouvez maintenir votre inscription. Pôle emploi considère que vous restez disponible pour occuper un emploi.

Le versement de vos allocations peut toutefois être interrompu. En effet, percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), versées au titre de l'assurance maladie, ou de pouvoir y prétendre, fait obstacle au versement des allocations chômage.

Lorsque vous êtes pris, ou êtes susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des IJSS, le paiement de votre allocation est interrompu dès le début de la période de carence et pendant toute la durée de versement des indemnités journalières de sécurité sociale.

Votre arrêt de travail est supérieur à 15 jours

Vous pouvez maintenir votre inscription à Pôle emploi. Mais, Pôle emploi considère que vous n'êtes plus disponible pour occuper un emploi.

Vos paiements sont interrompus.

Toutefois, si vous remplissez les conditions requises, des indemnités journalières de sécurité sociale peuvent vous être versées. Pour plus d'informations à ce sujet, rapprochez-vous de votre caisse primaire d'assurance maladie.

Sans emploi en arrêt maladie : vos indemnités journalières

Les indemnités journalières (IJ) vous sont versées par l'Assurance Maladie pour compenser la perte de vos allocations chômage pendant votre arrêt maladie. Vous pouvez les percevoir au terme d'un délai de carence de 3 jours, dès lors que vous remplissez les conditions. Elles sont calculées à partir de votre dernier salaire et sont versées après le traitement de votre dossier puis tous les 14 jours en moyenne. **Important** : à Mayotte, si vous êtes sans emploi, vous ne pouvez pas percevoir d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie.

Quels sont les critères pour bénéficier des IJ maladie ?

Vous pouvez percevoir des indemnités journalières (IJ) si **vous êtes sans emploi et remplissez l'une des conditions suivantes** :

- Vous percevez une allocation chômage ou ;

- Vous avez été indemnisé par l'assurance chômage au cours des 12 derniers mois ou vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de 12 mois.

Quelles démarches pour bénéficier de vos indemnités journalières ?

Adressez à votre caisse primaire d'assurance maladie les documents suivants :

- Votre certificat de travail et vos bulletins de salaire pour les 3 mois qui précèdent la date d'interruption de travail ; si votre activité n'est pas continue (par exemple, activité saisonnière), vous pourrez avoir à fournir vos bulletins de salaire sur la période des 12 mois qui précèdent la fin de votre dernier contrat ;
- Si vous êtes indemnisé par Pôle emploi (site externe) ou que vous l'avez été dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail, l'avis d'admission à l'allocation chômage et la dernière attestation de versement.

Quel sera le montant de vos indemnités journalières ?

C'est le salaire que vous touchiez pendant vos derniers mois travaillés qui détermine le montant de vos indemnités journalières, et non votre allocation chômage.

De même, si vous avez cessé votre activité il y a moins d'un an sans bénéficier d'allocations, vos droits seront étudiés à partir de vos derniers salaires.

L'indemnité journalière que vous recevrez pendant votre arrêt maladie est égale à 50 % de votre salaire journalier de base. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent votre arrêt de travail (ou des 12 mois précédant votre cessation d'activité pour une activité non continue). Par exemple : pour un salaire de 75 € par jour, votre indemnité sera de 37,50 € bruts par jour.

Votre salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel, soit 3 243,24 € bruts (sur la base du Smic au 1er janvier 2025). Même si votre salaire est supérieur à 3 243,24 € bruts, votre indemnité journalière ne pourra pas excéder 53,31 € bruts (2025).

À noter : l'indemnité journalière de l'Assurance Maladie n'est pas cumulable avec l'allocation chômage. Le versement de vos indemnités journalières pour maladie entraîne donc l'interruption des versements de Pôle emploi pendant votre arrêt maladie. Cela reporte d'autant de jours vos droits à l'allocation chômage.

Quand pourrez-vous commencer à bénéficier des indemnités journalières ?

Les indemnités journalières forfaitaires maladie sont dues à compter du 4e jour d'arrêt de travail.

Votre caisse primaire d'assurance maladie verse vos indemnités journalières après traitement de votre dossier puis tous les 14 jours en moyenne. Elle vous adresse en même temps un relevé.

Le délai de carence de 3 jours

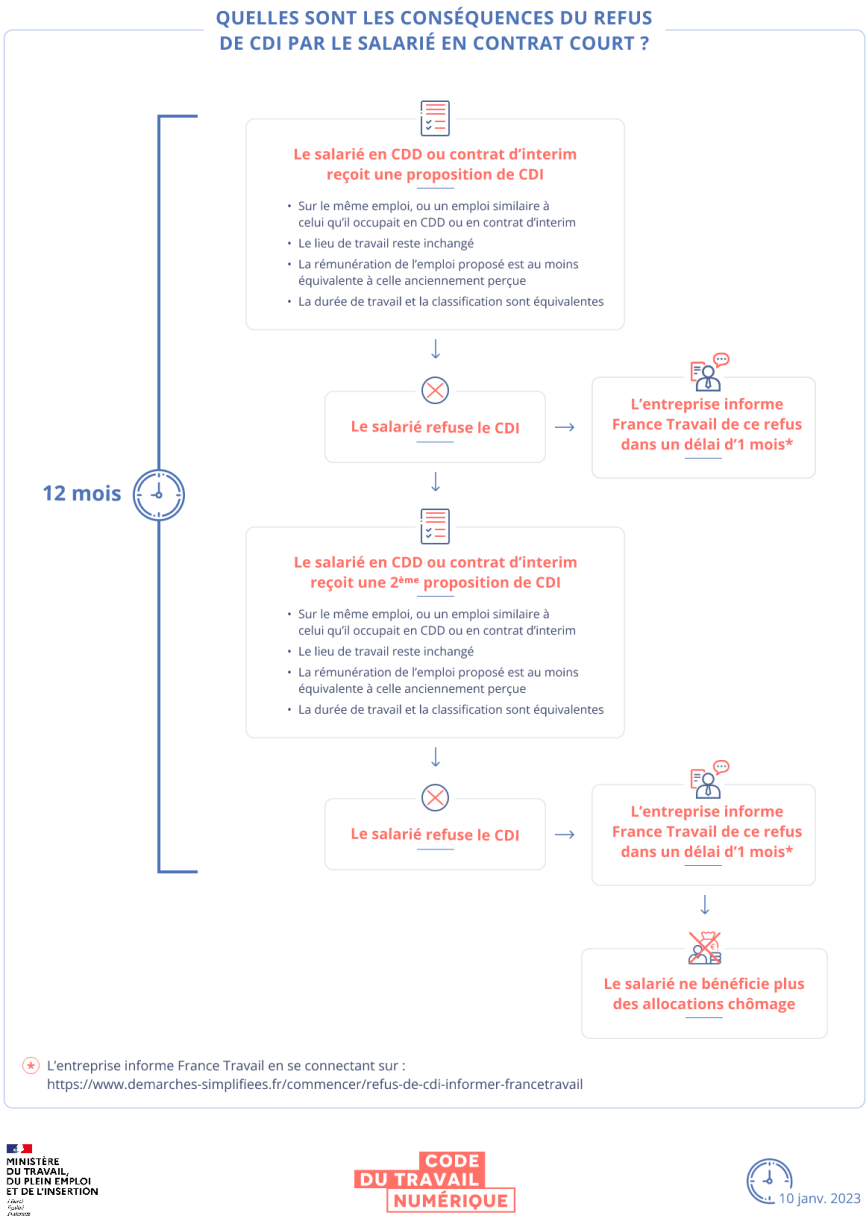
Pendant les 3 premiers jours de votre arrêt de travail, aucune indemnité journalière ne vous est versée ; c'est ce que l'on appelle le délai de carence. Il s'applique au début de chaque arrêt de travail.

Exceptions au délai de carence

Le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- La reprise d'activité entre deux prescriptions d'arrêt de travail ne dépasse pas 48 heures ;
- Vous êtes en affection de longue durée (ALD) et vos arrêts de travail sont en rapport avec cette maladie. Dans ce cas, le délai de carence n'est retenu que pour le premier arrêt de travail (valable sur une période de 3 ans).

Le refus d'un CDI après un CDD (à partir du 1/1/2024)



La loi n'a pas prévue **pour le moment** de sanctions si l'employeur n'informe pas France Travail de ce type de refus.

Fiche 37 – Les offres d'emploi

De base, l'offre doit être rédigée dans le respect du code du travail. Une évidence ? Saviez-vous pourtant que la mention « CDI possible à l'issue du CDD » est à proscrire ? Car comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée

n'a pas pour but de pourvoir durablement un poste mais correspond à un motif précis : remplacement, surcroit de travail…

Pour ne pas induire en erreur le candidat, la loi impose au recruteur l'indication de mentions obligatoires dans le contenu de l'offre d'emploi. Ces informations doivent être réelles et vérifiables (lieu de travail, niveau de responsabilité…) :

- Une date de publication ou de mise en ligne
- Une référence/numéro d'offre
- Un intitulé de poste
- La description du poste
- La localisation du poste
- L'expérience requise pour le poste (débutant, expérimenté…)
- Le type de contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, d'apprentissage…) et sa durée
- Une adresse de contact, de réception des CV ou un formulaire pour postuler à l'offre.

À ces mentions obligatoires de base s'ajoute le diplôme ou la qualification pour les professions réglementées.

Les 3 mentions obligatoires dans l'offre d'emploi

Le Code du travail encadre le contenu et la diffusion des offres d'emploi *(aux articles L5331-1 et suiv.)*. Plusieurs mentions obligatoires doivent figurer dans lesdites offres pour être légales.

>> La date et l'identité de l'entreprise doivent figurer dans l'offre d'emploi

La date correspond au jour / mois / année de diffusion de l'annonce : *« Toute offre d'emploi publiée ou diffusée est datée »* *(C. trav., art. L5332-1)*.

Le nom de l'employeur direct ou du cabinet de recrutement doit également être mentionné. Cependant, certaines entreprises préfèrent recruter de manière anonyme, dans ce cas, le nom de l'employeur peut ne pas figurer sur l'offre d'emploi. Toutefois, ce dernier ou l'intermédiaire agissant en son nom (un cabinet de recrutement par exemple) doit faire *« connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication »* *(C. trav., art. L5332-2)*.

>> L'offre d'emploi doit être rédigée en français

Pour un emploi sur le territoire français, l'annonce doit être rédigée en français - y compris l'intitulé de la fonction - au risque de discriminer des candidats ne maîtrisant pas les langues étrangères *(C. trav., art. L5331-4)*.

Par exception,

- Si l'offre est diffusée dans un magazine étranger, elle pourra être rédigée dans une autre langue que le français. Dans un tel cas, on part du principe que le lecteur maîtrise la langue concernée. En revanche, rien n'interdit de mentionner que le candidat doit par exemple avoir une parfaite maîtrise de l'anglais.
- Une partie du descriptif de l'offre peut être rédigé dans une langue étrangère, en raison de la nature du poste à pourvoir, si la première partie l'est en français et qu'elles sont toutes deux similaires. Il est possible de diffuser une offre dont une partie du descriptif.
- Certains termes anglais spécifiques couramment utilisés pour décrire des métiers (manager, marketing…) sont tolérés si le reste de l'offre d'emploi est écrite en français.

Les 3 mentions interdites dans l'offre d'emploi

>> L'offre d'emploi ne peut pas être payante

Il est interdit de vendre des offres d'emploi, quel que soit le support utilisé (site corporate de l'entreprise, jobboard comme Cadremploi ou Keljob…) *(C. trav. ; art. L5331-1)*. Concrètement, l'annonce ne doit comporter aucune prestation payante. La gratuité concerne l'accès à l'offre d'emploi, le dépôt de candidature mais également les différentes étapes du processus de recrutement et les frais éventuels de constitution d'un dossier « candidat ».

Par exemple, l'offre d'emploi ne doit pas comporter les mentions suivantes : « Les candidats devront participer aux frais de recrutement » ou « le dépôt d'une candidature coûtera X euros », « Pour déposer votre candidature, veuillez appeler le 0800 »…

Bon à savoir : il faut distinguer la gratuité d'accès à l'offre d'emploi par les candidats de la possibilité de payer pour apparaître sur un jobboard pour un recruteur. Il est possible pour ce dernier d'accroître la visibilité de son annonce et donc le nombre de candidatures en multipliant les canaux payants de diffusion.

>> L'offre d'emploi ne doit pas comporter d'allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur le candidat *(articles L. 5331-3 et L. 5331-5 du Code du travail)*

L'annonce doit être la plus précise possible quant aux missions qui seront confiées au futur collaborateur, sans jamais survendre le poste. Il est interdit de publier ou de faire publier une offre d'emploi comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

- L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;
- La rémunération et les avantages en nature proposés ;
- Le lieu du travail.

>> L'offre d'emploi ne doit pas porter mention de critères discriminants

Selon l'article 1132-1 du Code du travail sont jugées discriminantes et donc interdites, dans le texte d'une offre d'emploi, toute mention à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à l'état de grossesse, à l'appartenance ou à la non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, aux caractéristiques génétiques, à l'apparence physique, au lieu de résidence, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap.

Par dérogation, un critère discriminatoire peut figurer dans une offre et constituer un motif de sélection des candidats à l'embauche, si :

- Un texte spécifique autorise la mise en œuvre d'un critère discriminatoire.
- Le critère discriminatoire est justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante *(article L. 1121-1 du code du travail)*. Par exemple, il est possible de ne recruter qu'une femme dans le milieu du mannequinat ou du cinéma.

Vous ne devez donc pas faire figurer dans une annonce d'emploi, ou vous ne devez pas trouver dedans, ce genre de mentions : Recherche travailleur handicapé, poste ouvert aux candidats de 50 ans et plus seulement, recrute homme, recherche une personne valide et en bonne santé…

Bon à savoir : les mentions du type « commercial junior », « consultant senior » sont en revanche tout à fait licites. Elles sous-entendent un niveau d'expérience dans la fonction et pas un âge plancher ou plafond.

À noter : le principe de non-discrimination s'applique également lors de l'entretien d'embauche. Des questions illicites ne peuvent être posées par le recruteur, sous peine de sanctions.

Les 2 mentions facultatives de l'offre d'emploi

>> Les conditions salariales

Les conditions salariales ne sont pas obligatoirement mentionnées dans l'offre d'emploi (part fixe, part variable du salaire…), à partir du moment où le candidat n'est pas induit en erreur.

Par exemple, l'employeur induit le candidat en erreur s'il précise sur l'offre d'emploi que le salaire peut aller « jusqu'à 300 000 euros » alors qu'au final le candidat ne sera payé que 100 000 euros.

>> Les méthodes de recrutement

L'employeur n'est pas contraint de développer le processus de recrutement. Rien d'obligatoire, mais il est toujours bon de prévenir le candidat des process de recrutement à venir. Un candidat informé est un candidat mieux préparé.

Que faire si vous repérez une mention illégale ou manquante sur une offre d'emploi ?

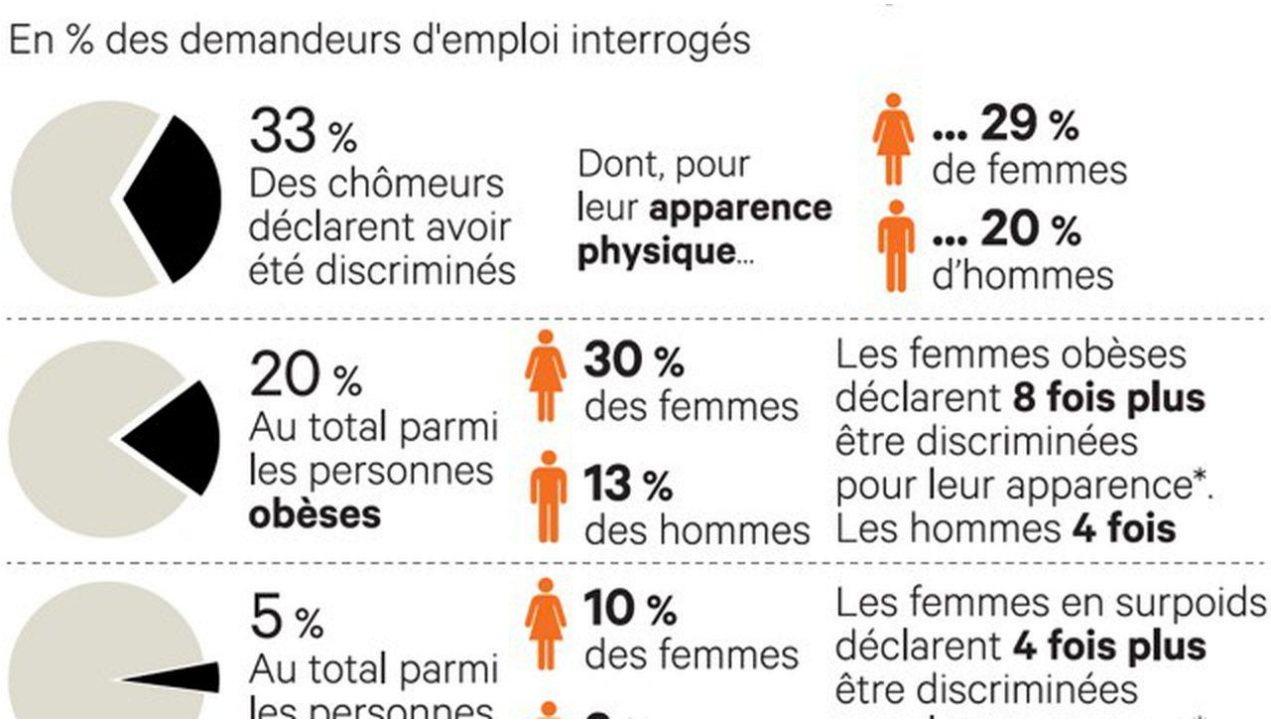
Nous l'avons vu, plusieurs mentions doivent figurer ou ne pas figurer dans l'annonce d'emploi, sous peine de condamnation pénale *(C. trav., art. L5334-1 et C. trav., art. R5334-1)* et/ou civile *(C. civ., art. 1240)* de l'employeur (celui qui va recruteur), de son auteur (celui qui rédige le contenu de l'offre) mais également de son diffuseur (celui qui est responsable de la publication ou qui fournit le service de communication de l'offre).

Il n'est parfois pas facile de décrypter une offre d'emploi. Si, en tant que candidat, vous repérez en son sein des affirmations fausses ou pouvant induire en erreur, ou si, en tant qu'ancien candidat qui, une fois recruté, constatez que finalement le poste n'est pas en phase avec les termes de l'offre, vous pouvez tous deux vous retourner contre l'employeur, le rédacteur de l'offre mais également le diffuseur pour le préjudice subi. Concrètement, vous pourrez porter plainte au civil ou au pénal et le cas échéant percevoir des dommages et intérêts. Si l'escroquerie ou la tentative d'escroquerie est avérée, des sanctions pénales contre les auteurs des faits sont possibles.

En cas de mentions discriminantes dans l'offre d'emploi, il est également possible de saisir le Défenseur des droits.

Les sanctions pénales encourues

En cas d'infraction, les contrevenants s'exposent à des sanctions pénales et civiles. Selon l'article L.5334-1 du code du travail, l'employeur risque une amende de 37 500 euros et un an d'emprisonnement pour le non-respect des grands principes comme la datation ou la gratuité de l'offre.



Fiche 38 – Dénonciation d'un usage

L'usage d'entreprise est un avantage accordé librement et de manière répétée par un employeur à ses salariés, sans que le code du travail, une convention ou un accord collectif ne l'impose

Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé par l'employeur rempli **toutes les conditions suivantes** :

- **Généralité**, c'est-à-dire qu'il doit être accordé à tout le personnel ou au moins à une catégorie du personnel (ouvriers de la maintenance par exemple)
- **Constance**, c'est-à-dire attribué régulièrement (une prime versée depuis plusieurs années par exemple)
- **Fixité**, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles précises (une prime dont le mode de calcul est défini et fixé à l'avance avec des critères objectifs par exemple)

Exemple : Le repas de midi offert à tous les moniteurs est un usage d'entreprise. Sur ce point précis, en cas de dénonciation de l'usage, si jamais cet avantage en nature n'a jamais été déclaré sur les fiches de paye, cela peut conduire à d'autres sanctions administratives.

Le salarié qui demande l'application d'un usage **doit apporter la preuve de son existence**. Il peut le faire par tout moyen : témoignages d'autres salariés, bulletins de salaire, affichage dans l'entreprise par exemple.

Le salarié peut prétendre aux avantages liés à l'usage existant dans l'entreprise **même si son contrat de travail ne les mentionne pas.**

L'employeur peut remettre en cause un usage et donc décider d'y mettre fin ou le modifier, sans avoir à motiver ou à justifier sa décision. Il doit toutefois respecter la procédure suivante :

- Informer le comité social et économique (CSE) de la nature et de la date d'application de l'avantage supprimé ou modifié
- Informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple (se méfier alors de l'absence de trace) ou recommandée
    - Affichage ; Cour de cassation du 27/11/1990 n° 87-42404
    - Faite lors d'une réunion du personnel ; Cour de cassation du 4/07/1995 n° 92-40076
    - Mention portée sur le bulletin de salaire Cour de cassation du 9/04/2002 n° 00-41783

Sont des moyens illicites

- Respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre le dialogue et laisser place à une négociation éventuelle

À la fin du délai de prévenance, les salariés ne peuvent plus prétendre au maintien de l'avantage que l'employeur leur accordait jusque-là. Aucun texte de loi ne régit ce délai qui est laissé à l'appréciation de chaque juge. En la matière l'usage est de dire que le temps donné permet aux salariés concernés de se « retourner », de pouvoir renégocier avec leur employeur. Le délai légal de dénonciation d'un accord collectif (3 mois) ne s'applique pas à un usage d'entreprise, mais il peut servir de référence.

Cette procédure doit être respectée, même si l'employeur et les salariés sont d'accord sur la suppression ou la modification de l'usage en question.

Si ces règles ne sont pas respectées, l'usage d'entreprise doit continuer de s'appliquer et les salariés peuvent réclamer son maintien à l'employeur. Ils peuvent également saisir directement le conseil de prud'hommes en cas de litige avec l'employeur.

Quelques exemple d'éléments considérés comme un usage

Eléments	Oui	Non
Erreur d'interprétation de la convention collective pendant plusieurs mois		X
Octroi d'une majoration de salaire + importante que le minimum	X	
Prime d'ancienneté avec calcul plus favorable que la convention	X	
Prime de fin d'année non prévue par la convention ou le contrat	X	
Prise en compte dans le temps de travail effectif de situations non assimilées comme telles par la loi ou par la convention collective	X	
Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales obligatoires (ex : prise en charge à 100% de la mutuelle)	X	
Report des CP non pris au 31/05 sur la nouvelle période	X	
Mauvaise application d'une règle de droit		X
Pratique de la subrogation dans l'entreprise (non imposée par la CCN)		X
Départ de l'entreprise 2 heures plus tôt tous les derniers vendredis de chaque mois pour tous les employés et ouvriers depuis 2 ans	X	

Attention : l'usage d'entreprise mentionné dans le contrat de travail du salarié peut être modifié ou supprimé **uniquement si le salarié donne son accord par écrit.**

Il est important de ne pas non plus le confondre avec **un avantage acquis** individuel qui n'existe que lors d'une dénonciation d'accord d'entreprise ou de convention collective.

Dénonciation illicite

Si la dénonciation n'est pas faite dans les règles édictées plus haut, l'usage perdure et les salariés doivent en bénéficier bien entendu, jusqu'à une nouvelle dénonciation régulière éventuelle. Cour de cassation du 16/12/1998 n° 95-40385

Dénonciation licite

Si la dénonciation est licite, l'usage cesse de produire ses effets, les salariés ne peuvent en aucun cas en demander le bénéfice par la suite. Cour de cassation du 25/02/1998 n° 85-40821

Fiche 39 – Statuts des entreprises

Dns la fiche 12 nous avons vu comment on créait une micro-entreprise (ou autoentreprise)

Voici les principaux statuts qui peuvent être choisis si vous montez votre entreprise. Car la micro entreprise, avec son système qui pratique l'imposition sur le chiffre d'affaires, n'est absolument pas adapté pour un centre de plongée avec des frais d'achat de matériel et des frais de fonctionnement, des frais de salaires, loyers, remboursement des intérêts d'emprunt, etc.

QUEL STATUT JURIDIQUE CHOISIR ?

ENTREPRENDRE SEUL

	Micro entreprise	Entreprise individuelle	EURL	SASU
Régime social du dirigeant	Régime des indépendants (TNS)		Associé : TNS Non associé : assimilé salarié	Assimilé salarié
Régime fiscal	Impôt sur le revenu (IR) option IS			IS option IR
Responsabilité	Illimitée		Limitée au patrimoine affecté	Limitée au montant des apports

ENTREPRENDRE À PLUSIEURS

	SARL	SAS
Régime social du dirigeant	Majoritaires : TNS Minoritaires : assimilés salariés	Assimilé salarié
Régime fiscal	Principe : IS Option possible pour l'IR pour 5 ans maximum	
Responsabilité	Limitée aux apports	
Associés	2 à 100	2 à illimité

Il n'y a pas de capital social imposé pour la création d'une entreprise. Par contre, Ce sont les statuts qui vont préciser le montant du capital social (l'apport) et sous quelle forme il doit être réparti.

Règles du capital social

Fiche 40 – Droit à l'image

1. Diffusion interne à l'entreprise.

S'agissant de supports internes à l'entreprise (trombinoscope, intranet, affiches…), le consentement du salarié pour la diffusion de son image est requis.

Ainsi, un salarié doit obtenir des dommages-intérêts réparant exactement son préjudice moral du fait de la captation et de la diffusion de son image sur les documents de l'entreprise, sans son autorisation préalable.

2. Usage commercial.

Lorsque l'employeur entend utiliser l'image d'un salarié à des fins publicitaires et commerciales, le consentement exprès du salarié est là encore requis.

En cas de reproduction non autorisée, l'employeur commet une faute engageant sa responsabilité envers le salarié. Le salarié peut donc réclamer des dommages et intérêts du seul fait de la reproduction de son image à des fins publicitaires, sans son consentement.

A titre d'exemple, il a été jugé que l'intéressé, qui produit des attestations selon lesquelles il ne souhaitait pas que sa photographie soit ainsi utilisée, a subi un préjudice du seul fait que la société s'est dispensée de son consentement qu'elle avait pourtant requis.

Les juges attribuent des dommages et intérêts en fonction de la répercussion de l'utilisation de son image sur sa vie professionnelle ou privée.

Les juges admettent, toutefois, de manière exceptionnelle, qu'un salarié ait pu donner son accord tacite pour la diffusion de son image.

A titre d'exemple, s'agissant d'une campagne publicitaire initiée par l'employeur il y a de nombreuses années au moyen de posters et affiches représentant un salarié sur son lieu de travail, le défaut de consentement à l'utilisation de son image, allégué par celui-ci, paraît fictif dès lors qu'il s'est volontairement soumis aux prises de vue, posant à côté d'un appareil électroménager, et que pendant 13 années il n'a émis ni protestation ni réclamation, de sorte qu'un accord tacite peut être constaté.

3. Diffusion postérieure à la fin du contrat de travail.

Même après la rupture de son contrat de travail, le consentement de l'ancien salarié pour la diffusion de son image reste requis.

La Cour d'appel de Chambéry a ainsi jugé qu'un salarié dont le nom et la photo sont restés publiés sur le site internet de son employeur postérieurement à son licenciement (pendant environ six mois) subit un préjudice qui doit être indemnisé au titre du droit à l'image. En effet, l'employeur n'avait pas mis à jour immédiatement le site internet et ne pouvait justifier de l'autorisation de son ancien salarié.

Les juges admettent qu'un salarié donne son consentement pour une diffusion prolongée de son image pouvant s'étendre après la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation a ainsi jugé que, dès lors qu'au moment de son embauche, le salarié a autorisé son employeur à utiliser sa photographie dans un but promotionnel durant une période allant jusqu'à 10 ans après la fin des relations de travail, les juges du fond ne peuvent condamner l'employeur à payer une somme de 5 000 F à l'intéressé en contrepartie du droit d'utiliser sa photographie.

4. Les recours judiciaires envisageables pour les salariés.

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, les salariés n'ayant pas donné leur accord pour la diffusion de leur image à des fins commerciales ou professionnelles, ont la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes, qui est compétent pour connaitre de tous les litiges naissants entre un employeur et un salarié.

Ainsi, le litige portant sur l'utilisation de l'image d'un salarié durant l'exécution de son contrat de travail ou postérieurement au contrat de travail est jugé par les Conseillers prud'homaux.

Un arrêt de cour d'appel d'Orléans du 3 novembre 2009 confirme la compétence des juridictions prud'homales en matière de droit à l'image lorsqu'il s'agit d'un litige opposant un salarié et un employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Ensuite, un arrêt de la cour d'appel de Montpellier du 14 février 2018 précise qu'un litige relatif au droit à l'image dans le cadre de l'exécution du contrat de travail relève de la juridiction prud'homale. Toutefois, lorsque le salarié a conclu un contrat avec un prestataire de l'employeur en raison de la diffusion de son image, la nature des relations entre le salarié et le prestataire de l'employeur est commerciale donc le litige relève de la compétence commerciale (Tribunal de commerce).

Les dispositions légales du Code de l'organisation judiciaire et du Code de procédure civile prévoient que tout litige naissant entre deux parties ayant pour qualité employeur et salarié est la compétence exclusive des juridictions sociales.

Enfin, toutes les décisions rendues par les Cours d'appel relatives au droit à l'image d'un salarié et d'une réparation en dommages et intérêts proviennent des chambres sociales suite aux saisines des Conseils de prud'hommes.

Par conséquent, un employeur qui souhaite utiliser l'image de ses salariés doit les avertir et leur demander leurs consentements par écrit avant toute diffusion, au risque d'être condamné à une réparation civile devant le Conseil de prud'hommes.

Source : https://www.village-justice.com/articles/droit-image-des-salaries

Mise à jour du site internet après le départ du salarié. Sauf autorisation expresse donnée par le salarié d'utiliser son image dans un délai limité sur une période allant au-delà de la fin de la relation de travail, l'image du salarié ne pourra être utilisée après la rupture de son contrat de travail Cass. ch. sociale 18 décembre 1996 93-44825.

Fiche 41 – Les astreintes (téléphoniques)

L'astreinte téléphonique désigne une période pendant laquelle un employé est chargé de répondre aux appels entrants dans le cadre de son activité professionnelle et au nom de l'entreprise qu'il représente. Cette astreinte peut être pendant ou en dehors de ses heures de travail habituelles.

Quand vous êtes en pause déjeuner, si vous avez le téléphone, vous êtes d'astreinte, que vous soyez ou non rémunéré pendant votre temps de pause.

Une astreinte (notion qui n'existe pas dans la convention collective du sport) ne peut être imposée à un salarié. Son accord est absolument nécessaire. Si elle est prévue par le contrat de travail, il sera impossible à l'employeur de supprimer cette clause si elle est rémunérée. Par contre, si la compensation est un temps de récupération, cette clause pourra être supprimée sans l'accord du salarié.

L'absence de, ou une trop faible compensation est un préjudice que le salarié sera en droit d'exiger devant les prud'hommes.

L'indemnité d'astreinte étant destinée à compenser une servitude permanente de l'emploi, elle constitue un élément de salaire qui doit être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 2-3-16, n°14-14919).

L'employeur qui n'accorde pas les compensations auxquelles les salariés peuvent prétendre en raison des astreintes qu'ils exécutent encourt une contravention de la 4e classe, soit une amende de 750 € maximum (art. R 3124-4 du code du travail).

Astreintes pendant les heures de travail

Rien de particulier à préciser. C'est une tâche de travail comme une autre.

Astreintes en dehors des heures de travail

En l'absence de convention ou d'accord, les règles d'astreintes sont fixées par l'employeur après consultation du comité social et économique (instance qui n'existe pas dans des centres de plongée) et information de l'inspection du travail.

Sans avoir informé l'inspection du travail, le recours à l'astreinte est interdit.

Et avoir informé l'inspection du travail ne signifie pas pour autant que les règles décidées soient légales.

Organisation

En l'absence de délai prévu, l'employeur doit informer le salarié 15 jours à l'avance de la mise en place d'astreintes.

Toutefois, le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

Situation

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas sur son lieu de travail, ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Toutefois, le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Durant l'astreinte, le salarié n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité. Il lui suffit, par exemple, de pouvoir être joint par téléphone.

Compensation

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur fixe les conditions de compensation.

Conséquence sur la durée du travail

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

Cette dernière phrase est celle qui pose problème dans les entreprises, car elle signifie juste que tant que vous ne répondez pas au téléphone, vous êtes en repos. Par contre dès que vous répondez, vous faites repartir votre temps de repos quotidien (11h minimum) à 0, tout comme votre temps de repos hebdomadaire (35h minimum).

Fiche 42 – Le conjoint du chef d'entreprise

Si vous êtes marié, pacsé ou en union libre avec un chef d'entreprise et que vous travaillez **activement** et de façon **régulière** dans l'entreprise, vous devez **choisir** entre 3 statuts possibles : conjoint **collaborateur**, conjoint **associé** ou conjoint **salarié**.

Conjoint collaborateur

Vous devez remplir les conditions suivantes :

- Être marié, pacsé ou en concubinage (union libre) avec le dirigeant de l'entreprise
- Travailler régulièrement et activement dans l'entreprise (ou l'exploitation)
- Ne pas être rémunéré
- Si l'entreprise est une société, ne pas être associé

Le conjoint qui n'est pas déclaré sous l'un des 3 statuts et qui travaille dans l'entreprise sans percevoir de rémunération est **automatiquement** considéré comme étant **conjoint salarié**.

Au bout de 5 ans, le conjoint collaborateur déclaré passe **automatiquement** au statut de **conjoint salarié** s'il n'a pas fait de déclaration pour changer de statut.

À noter : Vous êtes concerné que vous soyez entrepreneur ou conjoint d'entrepreneur de nationalité française ou d'un autre pays de l'Union européenne travaillant en France.

Le chef d'entreprise doit avoir l'un des 3 statuts suivants :

- Entrepreneur individuel (EI) y compris micro-entrepreneur
- Gérant associé unique d'une EURL
- Gérant associé majoritaire d'une SARL ou d'une société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL)

À savoir : Le conjoint collaborateur peut cumuler ce statut avec une activité salariée exercée par ailleurs.

C'est le **chef d'entreprise** qui déclare le statut du conjoint.

Il doit le faire soit lors de sa **déclaration de création d'activité** (appelée aussi **immatriculation**) soit plus tard.

Le **conjoint** doit fournir une **attestation écrite sur l'honneur confirmant le choix de son statut.**

En tant que conjoint collaborateur vous êtes affilié au régime général de la Sécurité sociale en tant que travailleur indépendant, ou, si vous êtes exploitant agricole, à la MSA.

Vous bénéficiez d'une **protection** sociale **complète** : santé (dont **maladie et accident du travail**), retraite, formation professionnelle.

Vous ne bénéficiez pas de l'assurance chômage.

Le montant des cotisations sociales varie en fonction de la situation de l'entreprise et des **revenus du chef d'entreprise**.

En cas de faibles revenus : Vous devez payer une cotisation minimale forfaitaire de 88 € pour les indemnités journalières maladie. Pour la retraite de base et l'invalidité-décès, vous payez une cotisation minimale de 964 €. Vous n'avez rien à payer pour l'assurance maladie-maternité, les allocations familiales et la CSG-CRDS. Pour la formation professionnelle continue, le chef d'entreprise paie une contribution forfaitaire à l'Urssaf.

À savoir : Si le chef d'entreprise est micro-entrepreneur, vous bénéficiez aussi, en tant que conjoint collaborateur, des conditions simplifiées de paiement des cotisations sociales liées au régime micro-social.

3 causes peuvent mettre fin au statut de conjoint collaborateur :

- Fin automatique au bout de 5 ans à ce statut
- À la demande du chef d'entreprise
- Événement de vie des conjoints ou de l'entreprise

Fin automatique au bout de 5 ans

Si le conjoint a bénéficié du statut de collaborateur **pendant 5 ans**, il sort automatiquement de ce statut.

Le chef d'entreprise doit alors lui donner soit le statut d'**associé** soit celui de **salarié**.

Attention : Si vous êtes **né en 1964 ou avant** et que vous avez acquis le statut de conjoint **collaborateur en 2022 ou avant**, vous pouvez le garder **jusqu'à vos 67 ans** maximum.

Si vous avez acquis le statut de conjoint **collaborateur entre 2017 et 2022**, vous pouvez le garder **jusqu'en 2026** maximum.

Conjoint associé

Le conjoint doit remplir les conditions suivantes :

- Être marié ou pacsé au dirigeant de la société
- Travailler régulièrement et activement dans l'entreprise
- Ne pas être rémunéré
- Détenir des **parts sociales** dans la société (ou des **actions** pour une SAS par exemple)

Les formes de sociétés autorisées sont les suivantes :

- SARL
- SELARL
- SAS
- SNC

La responsabilité financière du conjoint associé concerne uniquement son **apport dans le capital** de la société.

Il possède un **droit de vote** aux assemblées générales.

À noter : Vous êtes concerné que vous soyez entrepreneur (ou conjoint d'entrepreneur) de nationalité française ou d'un autre pays de l'Union européenne travaillant en France

C'est le **chef d'entreprise** qui déclare le statut du conjoint.

Il doit le faire soit lors de sa **déclaration de création d'activité** (appelée aussi **immatriculation**) soit plus tard.

Le conjoint associé est imposé sur ses dividendes.

Vous êtes affilié au régime général de la Sécurité sociale en tant que travailleur indépendant.

Vous bénéficiez de la même protection sociale que le dirigeant de la société : santé et formation professionnelle.

Concernant votre retraite, vous devez cotiser à une caisse de retraite des indépendants, en fonction de votre branche d'activité (exemple : Cnavpl pour les libéraux, CNBF pour les avocats).

Vous ne bénéficiez pas de l'assurance chômage.

Vos cotisations sont calculées sur la base de votre revenu professionnel dans l'entreprise.

Le calcul est effectué selon les **mêmes taux** et les mêmes modalités de paiement que pour les cotisations du chef d'entreprise.

Vous devez effectuer une déclaration de revenus professionnels chaque année.

En cas d'absence ou de faible rémunération, vos cotisations sont calculées sur une assiette minimale.

Le statut de conjoint associé prend fin si celui-ci cède ses parts sociales.

En cas de décès du chef d'entreprise, l'associé reste dans l'entreprise tant qu'il détient ses parts sociales. Il peut alors poursuivre l'exploitation et la gestion de l'entreprise.

Conjoint salarié

Le conjoint doit remplir les conditions suivantes :

- Être marié, pacsé ou en union libre avec le chef de l'entreprise
- Travailler régulièrement et activement dans l'entreprise
- Avoir signé un contrat de travail (CDD ou CDI)
- Percevoir un salaire supérieur ou égal à 1 801,80 € brut par mois

Il est conseillé de rédiger précisément les **fonctions** et les **horaires** du conjoint salarié dans son **contrat de travail**.

À noter : Vous êtes concerné que vous soyez entrepreneur (ou conjoint d'entrepreneur) de nationalité française ou d'un autre pays de l'Union européenne travaillant en France.

Le conjoint salarié dépend hiérarchiquement du chef d'entreprise.

Il n'a **pas de responsabilité, ni de pouvoir** de gestion quotidienne dans l'entreprise.

Attention : Si vous êtes **micro-entrepreneur**, votre conjoint **ne peut pas** prendre le statut de conjoint salarié.

C'est le **chef d'entreprise** qui déclare le statut du conjoint.

Il doit le faire soit lors de sa **déclaration de création d'activité** (appelée aussi **immatriculation**) soit plus tard.

Le conjoint salarié est affilié au régime général de la Sécurité sociale en tant que salarié, ou, s'il est exploitant agricole, à la MSA.

Il bénéficie d'une protection sociale complète (santé, retraite, formation professionnelle).

Il bénéficie aussi de l'assurance chômage.

Vos cotisations sont calculées sur votre **fiche de paie** selon votre salaire.

Le calcul est effectué en fonction des **mêmes taux** appliqués à tous les salariés.

Le conjoint salarié est imposé sur son revenu (IR) dans la catégorie des traitements et salaires.

Le salaire du conjoint salarié peut être **déduit du résultat imposable** de l'entreprise dans les cas suivants :

- En totalité lorsque les époux sont mariés sous un régime de séparation de biens
- En totalité lorsque le dirigeant adhère à un centre de gestion agréé (CGA)
- Dans la limite du montant annuel du Smic, lorsque les époux sont mariés sous un régime de communauté des biens et sans adhésion à un centre de gestion agrée

Le statut de conjoint salarié cesse dans les situations suivantes :

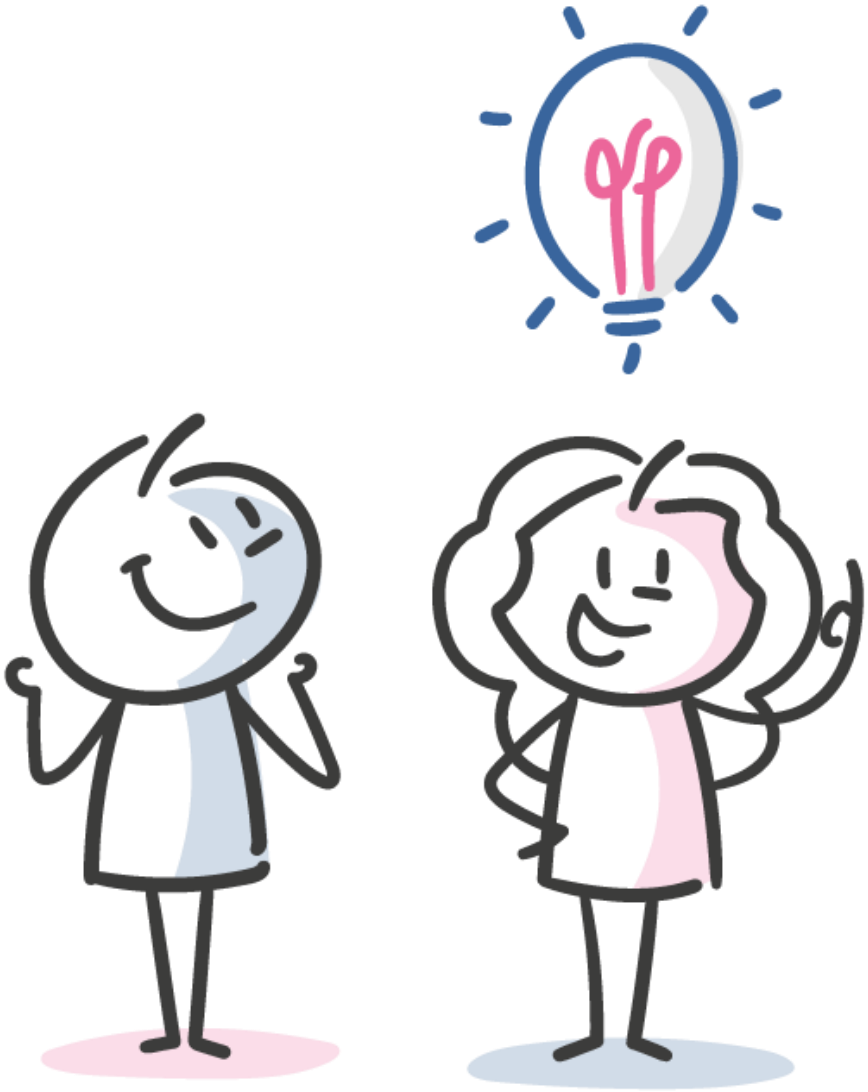
- Démission
- Fin du contrat de travail en cas de CDD
- Licenciement

Tableau - Comparaison entre les statuts du conjoint du chef d'entreprise

	Conjoint collaborateur	Conjoint associé	Conjoint salarié
Situation matrimoniale exigée	Vous devez être **marié**, **pacsé** ou en **concubinage** (**union libre**) avec le chef d'entreprise		
Durée acceptée par statut	**5 ans** maximum (à compter de **2022**) Au bout de 5 ans : passage **automatique** au statut de **conjoint salarié** si pas de déclaration faite pour changer de statut	Pas de durée maximale	Pas de durée maximale
Statuts autorisés du chef d'entreprise	Le chef d'entreprise peut être : • entrepreneur individuel (EI) ou EIRL • ou gérant associé unique d'une EURL • ou gérant associé majoritaire d'une SARL ou d'une SELARL	Le chef d'entreprise peut être dirigeant d'une SARL ou SELARL ou SAS ou SNC	Le chef d'entreprise peut être : • entrepreneur individuel (EI) (sauf micro-entreprise) ou EIRL • ou dirigeant de société • ou gérant associé unique • ou gérant associé majoritaire d'une SARL
Conditions d'accès au statut de conjoint	• Vous travaillez régulièrement dans l'entreprise • Vous n'êtes pas rémunéré • Vous n'êtes pas associé	• Vous travaillez régulièrement dans l'entreprise • Vous détenez des parts sociales dans l'entreprise	• Vous travaillez régulièrement dans l'entreprise • Vous avez signé un CDD ou un CDI • Vous percevez un salaire supérieur ou égal au Smic (1 801,80 € brut par mois) pour un temps plein (35h/semaine)
Cumul avec d'autres activités	Cumul possible avec autre activité salariée, indépendante ou retraite	Cumul possible avec autre activité salariée, indépendante ou retraite	Cumul possible avec autre activité salariée, indépendante ou retraite
Pouvoirs du conjoint dans l'entreprise	• Mandat pour accomplir en son nom les actes de gestion courante • Peut réaliser des actes de disposition	Droit de vote aux assemblées générales	• Subordonné au chef d'entreprise • Pas autorisé à faire des actes de gestion ou de disposition

Tableau - Comparaison entre les statuts du conjoint du chef d'entreprise

	Conjoint collaborateur	Conjoint associé	Conjoint salarié
Rémunération du conjoint	Pas de rémunération	Dividendes	Salaire obligatoirement ⩾ au Smic, soit ⩾1 801,80 € brut par mois pour un temps plein (35h/semaine)
Protection sociale du conjoint **Maladie-maternité**	Affiliation au régime général de la Sécurité sociale ou à la MSA (agriculteur)	Affiliation au régime général de la Sécurité sociale	Affiliation au régime général de la Sécurité sociale ou à la MSA (agriculteur)
Protection sociale du conjoint **Retraite**	Adhésion obligatoire au régime d'assurance vieillesse du dirigeant	Affiliation au régime général de la Sécurité sociale, ou Cnavpl ou le CNBF (avocats)	Affiliation au régime général de la Sécurité sociale ou à la MSA (agriculteur)
Droit au chômage du conjoint	• Pas d'assurance chômage • Possible maintien des allocations chômage si reprise d'une activité indépendante	Pas d'assurance chômage sauf si cumul avec une activité salariée	Droit à l'assurance chômage (si accepté par France Travail (anciennement Pôle emploi))
Régime fiscal du conjoint	Sans objet	Imposition des dividendes à l'IR (sauf pour les SNC : imposition dans la catégorie des BIC, BNC ou BA)	Imposé à l'IR dans la catégorie des traitements et salaires
Responsabilité financière du conjoint	Pas de responsabilité financière	Responsabilité limitée au montant des apports (sauf pour les SNC : responsabilité illimitée)	Pas de responsabilité financière
Fin du statut du conjoint	• **Automatique** au bout de **5 ans** (à compter de 2022) • Demande du conjoint collaborateur • Changement de statut de l'entreprise • Divorce ou cessation du Pacs	Cession des droits sociaux	• Fin de CDD • Démission • Licenciement



Vous pouvez contacter l'auteur via le site internet : http://freestyle.rhconseil.free.fr

Olivier Kopernik

BEES 1° plongée sous-marine

DEJEPS E3, OWSI SDI/TDI, AOWI SSI

Capitaine 200 voile

Moniteur fédéral canyon FFS

L'auteur n'est ni avocat, ni juriste, ni juge. Il a juste travaillé pendant des années dans des SSII (branche SYNTEC) comme représentant du personnel en exerçant aussi des fonctions syndicales. Il a suivi également un cursus en master RRH au CNAM.

Educateur sportif
CARTE PROFESSIONNELLE
Nom : KOPERNIK
Prénom : Olivier
Nationalité : Française
Date de naissance : 06/04/1965
Lieu de naissance :
COSNE COURS SUR LOIRE (58)
N° de carte :
01300ED0082