

■ Protection des données personnelles dans le cadre de la gestion des ressources humaines

Appelé, dans le cadre de la gestion des ressources humaines de son entreprise, à utiliser certaines données personnelles relatives aux salariés et candidats au recrutement, l'employeur est tenu de s'assurer que les informations collectées à cet effet demeurent :

- **librement transmises**, au terme d'une information claire et précise concernant le traitement qui en sera fait* ;
- **strictement nécessaires** à l'atteinte d'objectifs légitimes (ex : établissement des bulletins de paie,...)** ;
- **uniquement accessibles** à ceux dont la mission le justifie, pour le temps requis par son accomplissement.

Cette triple exigence, constitue l'essentiel des obligations mises à sa charge, depuis la **suppression de la quasi-totalité des formalités déclaratives** auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), suite à l'entrée en vigueur du Règlement européen sur la protection des données (RGPD) le 25 mai dernier (cf. [lien suivant](#)).

* Cf. [article 32 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978](#), l'information en question devant alors se rapporter à l'identité du responsable du fichier, à l'objectif poursuivi (ex : gestion des candidatures ou gestion du personnel), au caractère obligatoire ou non de la transmission demandée, ainsi qu'aux conséquences d'un défaut de réponse, à la nature des éventuels destinataires (autres cabinets de recrutements, par exemple), et aux conditions d'exercice du droit d'opposition (pour motif légitime), d'accès et de rectification des données recueillies.

** Aux termes d'un [arrêt en date du 3 mai 2018](#), la Cour de cassation reconnaît ainsi la licéité d'une **clause imposant au salarié de faire connaître « toute modification intervenant dans son état civil, sa situation familiale ou son domicile »**, ces éléments apparaissant nécessaires à l'exercice de ses attributions par l'employeur.

■ Nouveau modèle de bulletin de paie simplifié

Suite à la publication d'un [arrêté en date du 9 mai 2018](#) (JO du 12 mai 2018), le modèle de bulletin de paie simplifié, que doit utiliser l'employeur depuis le 1^{er} janvier 2018 (cf. [lettre d'actualité du mois de décembre 2017](#)), a été modifié, afin de tenir compte, notamment :

- des nouvelles informations à transmettre concernant le prélèvement à la source (article [R.3243-1 9° du code du travail](#)) et la baisse des cotisations salariales opérée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 (cf. [lettre d'actualité du mois de décembre 2017](#)) ;
- des conséquences liées à l'entrée en vigueur du régime unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO au 1^{er} janvier 2019 (cf. [lien suivant](#)).



■ Rappel concernant la notion d'heure supplémentaire

Ouvrant droit au bénéfice d'une majoration de salaire*, la réalisation d'heures supplémentaires correspond à un dépassement de la durée légale de travail, actuellement fixée à trente-cinq heures par semaine (article [L.3121-27 du code du travail](#))**.

Il s'agit donc nécessairement d'un 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 » (article [L.3121-1 du code du travail](#)), ce qui suppose :

- soit une **directive expresse** de l'employeur ([Cass. soc. 24 février 2004, n° 01-46190](#)) ;
- soit le **consentement tacite** donné par ce dernier (not. [Cass. soc. 20 mars 1980, n°78-40979](#)), dont la matérialisation peut consister dans le fait de ne pas s'être opposé à l'accomplissement de celles connues de lui ([Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40.628](#)), ou rendues nécessaires par le volume d'activité demandé ([Cass. soc. 6 avril 2011, n°10-14493](#)).

Exclue à l'égard des salariés à temps partiel, auprès desquels seules des heures dites « complémentaires » peuvent être sollicitées (articles [L.3123-9 et suivants du code du travail](#)), cette faculté n'a **pas lieu d'être reprise alors dans le contrat de travail**, mais devra, en toute hypothèse, s'accorder avec le respect des durées maximales de travail et minimales de repos (cf. [tableau des durées de travail](#)), ainsi que de la vie privée du salarié dans la mesure du possible (article [L.1121-1 du code du travail](#)).

* Fixée à 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et 50% au-delà (article [L.3121-36 du code du travail](#)), sauf stipulation conventionnelle particulière, sous réserve dans ce cas d'un taux de majoration d'au moins 10% (article [L.3121-33 du code du travail](#)).

** La semaine débutant le lundi à 0 heure, et s'achevant le dimanche à minuit (article [L.3121-35 du code du travail](#)), sauf stipulation conventionnelle particulière (article [L.3121-32 du code du travail](#))

■ La réglementation relative à l'emploi de mineurs dans les débits de boissons

En raison du risque spécifique lié à cette activité, l'emploi de salariés, ou l'accueil de stagiaires, âgés de moins de 18 ans, dans un débit de boissons, ne demeure possible qu'à l'égard de ceux de **plus de seize ans***, bénéficiant d'une **formation en alternance** (ex : apprentissage, contrat de professionnalisation,...), sous réserve qu'un **agrément préalable** ait été délivré à l'exploitant par les services de la préfecture territorialement compétente (articles [L.4153-6](#) et [R.4153-8](#) du code du travail)**.

Cette réglementation, applicable **indépendamment du poste** auquel le mineur est affecté (service au bar ou autre), devrait toutefois être prochainement assouplie, suite à l'adoption d'un [amendement par l'Assemblée nationale le 25 mai dernier](#), à l'occasion de la discussion, en cours devant le Parlement, du projet de loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ».

* Les **apprentis âgés de quinze ans** ne peuvent donc pas bénéficier de cette faculté de dérogation.

** En pratique, la démarche doit toutefois être réalisée, le plus souvent, auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

■ Nouveaux montants des aides AGEFIPH

Révisé à compter du **23 avril 2018**, le montant des aides financières allouées par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des **Personnes Handicapées** (Agefiph) est désormais :

- plafonné à [4000€ en contrat de professionnalisation](#) et [3000€ en apprentissage](#), ainsi que dans le cadre de l'intégration et de l'évolution professionnelle pour une [embauche en CDI ou en CDD de plus de 6 mois](#) ;
- fixé à 2000€ s'agissant des mesures nécessaires à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)



■ La réparation d'un manquement à l'obligation de formation suppose la preuve d'un préjudice

Tenu de garantir « *l'adaptation des salariés à leur poste de travail* », et de veiller « *au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* », l'employeur supporte une **obligation particulière de formation** (article [L.6321-1 du code du travail](#)) qu'il lui incombe de satisfaire, d'abord, dans le cadre du plan annuel ou pluriannuel élaboré en vue d'atteindre les objectifs et orientations définies pour l'entreprise (cf. [lien suivant](#)).

L'absence durable de toute action réalisée au bénéfice de l'ensemble, ou d'une partie seulement de son personnel, qui caractérise un manquement en la matière, n'exposera toutefois sa responsabilité que dans l'hypothèse où un **préjudice dument prouvé** en aurait résulté pour eux, comme le précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 3 mai 2018*](#).

* Cette décision constitue ainsi une nouvelle déclinaison de la position désormais adoptée par la Cour de cassation, sur le fondement des règles gouvernant la question de la responsabilité contractuelle, telles qu'issues en particulier des dispositions de l'article [1231-1 du code civil](#) (cf. not. [Cass. soc. 13 avril 2016 n°14-28293](#)), en ce qui concerne les demandes de réparation adressées par un salarié.

■ Le bénéfice d'une classification conventionnelle peut dépendre des diplômes détenus

La classification attachée à un emploi, dont dépend notamment le **salaires minimum conventionnel** (SMC) applicable, se détermine, le plus souvent, au regard d'un certain nombre de critères, parmi lesquels peuvent figurer la nature et le niveau des diplômes dont le salarié est titulaire, si la chose a été **prévue ainsi par les partenaires sociaux**.

Dans ce cas, **l'exercice de fonctions correspondant à un coefficient particulier ne suffit pas** à justifier que celui-ci soit retenu, en l'absence des qualifications requises, comme l'indique la Cour de cassation dans une [décision du 30 mai dernier](#).

■ Prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Soumis à un ensemble d'exigences, tenant à la forme de l'engagement pris (articles [L.1242-12 et suivants du code du travail](#)) tout autant qu'au motif de recours invoqué par le chef d'entreprise (articles [L.1242-1 et suivants du code du travail](#)), l'emploi d'un salarié en contrat à durée déterminée peut voir sa nature contestée, et donner lieu à l'application des sanctions prévues aux articles [L.1245-1 et 2 du code du travail](#), en cas d'irrégularité (cf. [fiche d'information pratique](#)).

Pour pouvoir être valablement exercée cette action en requalification doit cependant intervenir dans le délai prévu à l'article [L.1471-1 du code du travail](#), soit **au plus tard deux ans** à compter du jour où le salarié aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, c'est-à-dire à compter de la date de **conclusion du contrat**, lorsque la demande est fondée sur l'oubli d'une mention obligatoire ([Cass. soc. 3 mai 2018, n°16-26437](#))*.

* A noter que, pour les embauches intervenues après le 23 septembre 2017, la délivrance du contrat au salarié au-delà du délai légal de 48 heures prévu à l'article [L.1242-13 du code du travail](#), ne constitue plus un motif de requalification, mais expose seulement l'employeur au paiement d'une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (article [L.1245-1 alinéa 2 du code du travail](#)).

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

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT JUIN 2018