

Actualités

[discipline, surveillance/santé/règlement intérieur]

Dépistage salivaire par l'employeur un recours logiquement encadré

Dans une décision particulièrement attendue le Conseil d'État décide que le test de dépistage n'est pas un acte médical et peut être pratiqué par l'employeur ou un supérieur hiérarchique sous réserve de ne pas porter d'atteinte disproportionnée aux libertés individuelles et collectives.

CE, 5 déc. 2016, n° 394.178

Le résumé de l'affaire

Dans une société exerçant une activité de construction dans le domaine du bâtiment, l'employeur avait identifié, en collaboration avec le médecin du travail et les délégués du personnel, les postes dits « hypersensibles ». Le règlement intérieur de la société prévoyait que les salariés occupant ces postes pouvaient faire l'objet de contrôles aléatoires afin de vérifier s'ils n'étaient pas sous l'emprise d'alcool et/ou de drogue. À cet effet, le règlement autorisait un supérieur hiérarchique ayant reçu une information appropriée en la matière à procéder à un test salivaire permettant le dépistage de plusieurs substances prohibées. Il était enfin prévu que, dans l'hypothèse d'un résultat positif, le salarié pouvait faire l'objet d'une sanction disciplinaire susceptible d'aller jusqu'au licenciement. Le règlement transmis à l'inspection du travail, celle-ci a exigé que certaines de ses clauses soient retirées. Le tribunal administratif a annulé la décision de l'inspection du travail et donné raison à la société, ce qu'a approuvé le Conseil d'État, contrairement à la cour administrative d'appel.

La solution des juges

En premier lieu, aucune règle ni aucun principe n'impose l'intervention d'un professionnel de santé pour procéder au recueil de salive et lire le résultat du test de dépistage. Par ailleurs, si les résultats de ce test ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur son résultat.

En deuxième lieu, compte tenu de l'obligation qui incombe à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise [...] en l'absence d'une autre méthode qui permettrait d'établir directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche [...] les dispositions du règlement intérieur litigieux, qui permettent à l'employeur d'effectuer lui-même le contrôle des salariés affectés à des postes dits « hypersensibles drogue et alcool » et de sanctionner ceux des contrôles qui se révéleraient positifs, ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché.

L'employeur peut pratiquer lui-même un test salivaire

→ **Acte non médical.** Le Conseil d'État a, en premier lieu, étudié la nature du test salivaire afin de

déterminer quelles pouvaient être les personnes habilitées à les pratiquer.

De nombreux inspecteurs du travail soutenaient que le test salivaire constituait un examen de biologie médicale, régi par le Code de la santé publique, et ne pouvait dès lors être pratiqué et ses résultats lus que par un biologiste médical ou un médecin. Cette position était également celle retenue par la cour administrative de Versailles dans une décision récente, par une circulaire administrative et par le Comité consultatif national d'éthique [CAA Versailles, 12 avr. 2016, n° 14VE02796 ; Circ. n° 90/13, 9 juill. 1990 ; CCNE, Avis n° 114, 19 mai 2011].

À NOTER

Cette position était contestable dans la mesure où les policiers et gendarmes peuvent déjà pratiquer, dans le cadre du dépistage de la drogue par les forces de l'ordre, le test salivaire sur le bord des routes [*Code de la route*, art. L. 235-2].

Le Conseil d'État juge, au contraire, qu'un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants ayant pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante, ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale et n'est donc pas au nombre des actes qui doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. En outre, il estime que, n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne nécessite pas non plus l'intervention d'un médecin du travail.

Ainsi, le premier apport, capital, de cet arrêt, est que l'employeur lui-même, ou un supérieur hiérarchique du salarié, peut procéder à un test salivaire de dépistage de produits stupéfiants.

→ **Résultats tenus secrets.** L'argument principal avancé par l'administration pour interdire à l'employeur de pratiquer un test salivaire était que les résultats de ce test, en tant que données biologiques, devaient être couverts par le secret médical.

En autorisant l'employeur à recourir au test salivaire, le Conseil d'État balaie cet argument, mais n'y est pas pour autant insensible. En effet, il retient que si l'employeur ou un supérieur hiérarchique peut procéder à un test salivaire, il est tenu au secret professionnel sur son résultat.

Une pratique strictement encadrée

→ **Règlement intérieur et libertés des salariés.** En application du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [C. trav., art. L. 4121-1]. À cet égard, le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe, entre autres, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement [C. trav., art. L. 1321-1].

Au regard de ces textes, il apparaît que la mise en place d'un dépistage salivaire dans une entreprise ne peut être envisagée qu'à travers le prisme du règlement intérieur [Cons. prud'hommes Grenoble, 20 sept. 2013, n° 13/01736].

S'il doit prévoir des mesures de nature à garantir la santé et la sécurité des salariés, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions portant atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché [C. trav., art. L. 1321-3]. Dès lors, le Conseil d'État a effectué un contrôle concret du règlement intérieur qui lui était soumis dans l'affaire commentée.

→ **Restriction justifiée et proportionnée.** Le Conseil d'État dégage les conditions de validité du recours

aux tests de dépistage salivaires. Ainsi, pour être conforme, le règlement intérieur prévoyant le recours à des dépistages salivaires aléatoires doit remplir trois conditions :

- les tests doivent concerner une **population de salariés déterminée** . Il s'agit des postes pour lesquels l'emprise de stupéfiants est particulièrement susceptible d'exposer le salarié ou les tiers à un danger pour leur santé et leur sécurité ;
- en cas de résultat positif, un **droit à contre-expertise médicale** doit être prévu ;
- l'employeur et la personne pratiquant le test sont tenus au **secret professionnel** quant à son résultat.

Ce n'est que si ces trois conditions sont strictement respectées qu'un dépistage salivaire de drogues peut être organisé dans une entreprise.

Dans l'affaire commentée, le Conseil d'État précise, en outre, que si le dépistage salivaire peut être autorisé c'est en l'absence d'une autre méthode qui permettrait d'établir directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche. En effet le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie. Il peut établir la consommation récente de produits stupéfiants, mais pas apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise de la drogue et n'est donc pas apte à exercer son emploi.

Dans ce cadre, un tel contrôle ne peut donc être imposé qu'aux salariés travaillant sur des postes dits « hypersensibles drogue et alcool ». En l'occurrence les postes concernés avaient été identifiés par l'employeur avec le médecin du travail et avec la collaboration et la consultation des délégués du personnel.

À NOTER

Si l'entreprise est pourvue d'un CHSCT et d'un comité d'entreprise ils doivent nécessairement être consultés lors de l'élaboration ou de toute modification du règlement intérieur. À défaut de comité d'entreprise ce sont les délégués du personnel qui sont consultés [C. trav., art. L. 1321-4].

Conséquences d'un résultat positif

Parmi les dispositions du règlement intérieur contestées par l'inspection du travail figuraient celles prévoyant qu'en cas de résultat positif, le salarié pouvait faire l'objet d'une sanction disciplinaire susceptible d'aller jusqu'au licenciement.

→ **Retrait temporaire du poste de travail.** En matière d'éthylotest, le Conseil d'État considère de longue date que le contrôle prévu par un règlement intérieur ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse [CE, 9 oct. 1987, n° 72.220 ; CE, 12 nov. 1990, n° 96.721].

Ainsi que le rappelle le Conseil d'État, le but recherché par les dispositions du règlement intérieur, qui justifie des atteintes aux droits et libertés des salariés, est la préservation de leur santé physique et mentale. Dès lors, la première réaction de l'employeur ou du supérieur hiérarchique qui constate un résultat positif au test de dépistage devrait être d'écarter temporairement le salarié concerné de son poste de travail, en vue de préserver sa santé et celle des autres salariés.

→ **Sanction envisageable.** Si, en matière d'éthylotest, le Conseil d'État écartait auparavant clairement l'utilisation du contrôle afin de justifier une sanction disciplinaire [CE, 12 nov. 1990, n° 96.721], il admet dans l'affaire commentée la conformité de la disposition du règlement intérieur prévoyant qu'un résultat positif peut entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Conseil d'État semble ainsi s'aligner sur la position de la Cour de cassation qui, en matière d'éthylotest, admet depuis 2002 la légitimité d'une sanction disciplinaire faisant suite à un contrôle d'alcoolémie positif, pouvant, le cas échéant, aller jusqu'au licenciement pour faute grave [Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878]. Celle-ci s'est par ailleurs déjà prononcée sur la possibilité de sanctionner disciplinairement un salarié sous l'influence de produits stupéfiants à son poste de travail, alors même que ces produits avaient été consommés à l'occasion de faits relevant de la vie personnelle du salarié [Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915].

REMARQUE

Il semble légitime de s'interroger sur la portée de cette décision quant à la position du Conseil d'État en matière de contrôle par éthylotest. On peut penser que, désormais, le Conseil d'État donnera son aval aux règlements intérieurs prévoyant la possibilité d'une sanction en cas de contrôle d'alcoolémie positif.

Inaptitude consultation des délégués obligatoire dans les établissements de moins de 11 salariés

[accidents du travail/maladie/délégués du personnel]

Inaptitude consultation des délégués obligatoire dans les établissements de moins de 11 salariés

Dans les entreprises à établissements multiples, les salariés qui exercent sur un site employant moins de 11 salariés doivent nécessairement être rattachés à un établissement dont l'effectif permet la mise en place de délégués du personnel. Ces derniers sont obligatoirement consultés en cas d'inaptitude.

Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 14-27.232

Le résumé de l'affaire

Un salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident de travail. Son employeur le licencie pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salarié, employé d'un établissement comptant moins de 11 salariés, conteste son licenciement au motif qu'aucun délégué du personnel n'aurait été consulté au préalable à toute proposition de reclassement. La Cour de cassation lui donne raison.

La solution des juges

L'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail [...]. Il en résulte que l'existence d'un établissement distinct ne peut être reconnue que si l'effectif de l'établissement permet la mise en place de délégués du personnel. Le site concerné ne pouvant constituer un établissement distinct pour la mise en place de délégués du personnel, et les salariés y exerçant devant nécessairement être rattachés à un établissement au sens des délégués du personnel, il en résultait qu'ils ne pouvaient être privés du droit à la consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude.

Une absence d'établissement distinct

En cas d'inaptitude, l'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de proposer au salarié un reclassement. Ces derniers, élus par les salariés dans les établissements d'au moins 11 salariés, donnent à

cette occasion leur avis sur les possibilités de reclassement du salarié [C. trav., art. L. 1226-10 et L. 2312-1].

ATTENTION

La loi Travail [L. n° 2016-1088, 8 août 2016] a étendu, au 1^{er} janvier 2017, l'obligation de consultation des délégués du personnel à tous les cas d'inaptitude. Seule l'inaptitude d'origine professionnelle nécessitait auparavant la consultation des délégués [C. trav., art. L. 1226-2].

Dans notre affaire, l'employeur estimait que la consultation des délégués du personnel sur le reclassement ne s'imposait à lui que si leur mise en place était obligatoire. Autrement dit, cette obligation ne pouvait être mise à sa charge que dans les établissements d'au moins 11 salariés. Ce nombre n'étant pas atteint dans l'établissement concerné, il ne pouvait donc pas lui être reproché son absence de consultation. La Cour de cassation condamne ce raisonnement. Elle explique dans un premier temps qu'un lieu de travail regroupant moins de 11 salariés ne peut pas être considéré comme un établissement distinct.

L'établissement distinct qui permet l'élection de délégués du personnel se caractérise notamment par le regroupement d'au moins 11 salariés. Il ne peut ainsi être reconnu que si son effectif permet la mise en place de délégués du personnel. Le site sur lequel travaillait le salarié ne remplissant pas cette condition, il ne pouvait donc pas être considéré comme un établissement distinct. Dans un second temps, la Cour de cassation indique que le salarié aurait dû être rattaché à un établissement disposant de délégués du personnel.

Un rattachement obligatoire

Le site concerné ne pouvant être considéré comme un établissement distinct, les salariés y exerçant devaient nécessairement être rattachés à un établissement distinct au sens des délégués du personnel. Ce rattachement évite de priver les salariés du **droit à la consultation** des délégués du personnel en cas d'inaptitude. L'entreprise comptant au moins deux établissements dont l'effectif permettait la mise en place de délégués du personnel, l'employeur aurait dû consulter les délégués du personnel de ces établissements.

Par sa solution, la Cour de cassation complète le mouvement qu'elle a de longue date initié, par lequel les salariés sont considérés détenteurs d'un droit à représentation, dont ils ne doivent en aucun cas être privés. Pour faire bénéficier aux salariés d'une instance de représentation, les établissements peuvent être regroupés entre eux, ou bien les salariés peuvent être rattachés à d'autres établissements qui possèdent déjà une représentation [Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12.207 : rattachement à un CHSCT ; Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60.006 : rattachement à un établissement pourvu de délégués syndicaux]. La Cour de cassation garantit ainsi la défense des intérêts des salariés par les délégués du personnel [Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.427 ; Cass. soc., 5 avr. 1994, n° 93-60.373].

À NOTER

Lorsque l'inaptitude a une origine professionnelle, si les délégués du personnel ne sont pas consultés, à défaut de réintégration, l'employeur est redevable d'une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire [C. trav., art. L. 1226-15].

[rupture conventionnelle homologuée]

Rupture conventionnelle nullité de la convention en

L'absence d'entretien

Pour être valide, toute rupture conventionnelle homologuée nécessite la tenue d'un ou plusieurs entretiens. À défaut, la convention de rupture est frappée de nullité. Il appartient toutefois à celui qui invoque une absence d'entretien d'en établir la preuve.

Cass. soc., 1^{er} déc. 2016, n° 15-21.609

Le résumé de l'affaire

Un salarié conclut une rupture conventionnelle homologuée avec son employeur. Soutenant qu'aucun entretien ne s'était tenu au préalable à la conclusion de la convention, il demande son annulation. Les premiers juges lui donnent raison en relevant que, si la convention de rupture mentionnait la tenue de deux entretiens, l'employeur n'apportait aucun élément pour en attester la réalité. Cet avis n'est pas partagé par la Cour de cassation.

La solution des juges

Le défaut du ou des entretiens prévus par le Code du travail entraîne la nullité de la convention de rupture. C'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence. Pour faire droit à la demande de nullité de la convention de rupture formée par le salarié, celui-ci arguant de l'absence d'entretien [les premiers juges retiennent] que l'employeur ne produit aucun élément matériel vérifiable permettant d'en attester la réalité. En statuant ainsi [ils ont] inversé la charge de la preuve.

La convention est nulle à défaut d'entretien

Le principe de la rupture conventionnelle est convenu par les parties lors d'un ou plusieurs entretiens, au cours desquels le salarié peut se faire assister [C. trav., art. L. 1237-12]. C'est au cours de l'entretien que sont convenus le principe et les conditions de la rupture (date, indemnités, etc.), qui seront ensuite formalisées dans la convention.

Dans notre affaire, salarié et employeur avaient signé une convention de rupture, qui avait été homologuée par l'administration. Le salarié - qui n'avait pas fait usage de son droit de rétractation - soutenait toutefois que la convention n'était pas valide, car aucun entretien ne se serait tenu au préalable à sa conclusion. Avant même de se prononcer sur le bien-fondé de sa demande, la Cour de cassation précise pour la première fois que la sanction applicable au défaut d'entretien est la **nullité** de la convention de rupture.

Plusieurs raisons, détaillées dans une note de la Cour de cassation jointe à l'arrêt, peuvent expliquer cette décision. Selon les juges, il ressort des textes relatifs à la rupture conventionnelle que l'entretien est une **condition substantielle** de cette dernière, par laquelle les partenaires sociaux et le législateur ont entendu garantir la liberté du consentement des parties [C. trav., art. L. 1237-11]. La rupture conventionnelle suppose en effet que les parties conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail, qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre. Celle-ci relève donc d'une volonté commune qui doit être concertée, ce qui suppose une rencontre et une discussion et, par là même, un ou plusieurs entretiens.

La rupture conventionnelle est donc indissociable de la tenue d'un entretien, sans lequel elle ne peut être conclue. La seule sanction envisageable en l'absence d'entretien est ainsi la nullité de la convention de rupture, ce qui, a priori, fait produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À NOTER

Si l'entretien préalable à la rupture doit exister, il n'est toutefois soumis à aucun formalisme particulier. Aucun délai n'est par exemple exigé entre la tenue de l'entretien et la signature de la convention [Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268] et l'absence d'information du salarié par l'employeur de la possibilité de se faire assister n'entraîne pas la nullité de la rupture [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.594].

Preuve de l'absence d'entretien

Si la sanction applicable à défaut d'entretien est la nullité de la convention de rupture, encore faut-il établir qu'aucun entretien n'a eu lieu. Dans notre affaire, la convention de rupture qui avait été homologuée par l'administration mentionnait la tenue de deux entretiens, ce que le salarié contestait. Pour condamner l'employeur, les premiers juges avaient estimé que celui-ci aurait dû produire des éléments permettant d'attester la réalité de ces entretiens.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, estimant que la charge de la preuve a été inversée. La rupture conventionnelle étant une rupture bilatérale du contrat de travail, rien selon les juges, ne justifiait que la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

En outre, la convention de rupture avait été établie selon un formulaire dans lequel était bien indiqué que deux entretiens s'étaient tenus. Cette convention, non contestée pendant le délai de rétractation et homologuée par l'administration qui est chargée d'effectuer un contrôle [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008] contredisait donc le salarié.

Puisque c'est le salarié qui invoquait l'absence de tenue d'entretiens malgré les mentions de la convention, c'était donc à lui et non à l'employeur de rapporter la preuve de leur absence. La Cour de cassation applique ici des règles de preuve ordinaire : c'est à celui qui allègue un fait de démontrer sa réalité [C. proc. civ., art. 9].


Après la décision de la Cour de cassation, notre affaire sera à nouveau jugée par une cour d'appel. Le salarié pourra à ce moment-là tenter de démontrer que les deux entretiens allégués par l'employeur n'ont pas eu lieu.

À NOTER

Pour la Cour de cassation, faire peser la charge de la preuve sur le seul employeur aurait en pratique eu pour effet l'envoi au salarié d'une convocation à l'entretien. Ce moyen aurait, selon les juges, imposé un formalisme contraire à la volonté du législateur et des partenaires sociaux.

[**négociation collective/licenciement économique**]

Accords de préservation de l'emploi modalités du parcours d'accompagnement

Les accords préservation ou de développement de l'emploi (APDE) créés par la loi Travail  peuvent déroger aux contrats de travail mais une rémunération mensuelle doit être garantie. Un décret précise cette rémunération ainsi que le parcours d'accompagnement assuré au salarié qui refuse l'accord.

D. n° 2016-1909, 28 décembre 2016

Principe

La loi Travail du 8 août 2016 [n° 2016-1088] a créé un nouveau type d'accord collectif : l'accord de préservation ou de développement de l'emploi (APDE), dont l'objet est de permettre aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations de l'activité. Les stipulations de cet accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, les salariés concernés ont toutefois la possibilité de refuser la modification de leur contrat résultant de l'application de l'accord. Mais, dans ce cas, l'employeur peut licencier le salarié, ce dernier bénéficiant alors d'un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP).

Un décret du 28 décembre 2016 [n° 2016-1909] détermine les modalités d'application de l'ensemble de ce dispositif, et notamment les conditions de mise en œuvre du parcours d'accompagnement personnalisé.

Précisons que ce dernier doit être proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement engagée à compter du 30 décembre 2016, c'est-à-dire dont l'entretien préalable a lieu à compter de cette date [D. n° 2016-1909, 28 déc. 2016, art. 2].

Rémunération mensuelle garantie

→ **Principe.** Selon la loi Travail, les stipulations de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, mais elles ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié [C. trav., art. L. 2254-2 et s.].

→ **Modifications possibles.** Le décret précise toutefois que l'accord peut modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération [C. trav., art. D. 2254-1 nouv.].

→ **Fixation d'une rémunération minimale.** Par ailleurs, il indique que l'accord doit fixer la rémunération mensuelle garantie au salarié, étant précisé que celle-ci ne peut être inférieure à la moyenne sur les trois mois précédant la signature de l'accord, soit de la rémunération versée au salarié, soit, si son contrat de travail est suspendu, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période, à l'exclusion des indemnités versées, le cas échéant, au titre de la suspension de son contrat de travail. Les éléments dont la périodicité de versement est supérieure au mois ne sont pas pris en compte.

Si l'accord de préservation ou de développement de l'emploi ne définit pas la rémunération maintenue, c'est la moyenne des trois derniers mois de salaire qui est garantie au salarié, y compris les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois. Sont aussi dans ce cas-là maintenus le régime juridique, les modalités d'attribution, de calcul et de versement des éléments de rémunération [C. trav., art. D. 2254-1 nouv.].

Proposition du parcours d'accompagnement personnalisé

→ **Information du salarié.** Lorsqu'un APDE a été conclu, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné, par tout moyen conférant date certaine et précise, de son droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail.

Le décret ne définit pas le délai imparti à l'employeur mais précise qu'il devra informer le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision, son absence de réponse valant acceptation [C. trav., art. D. 2254-2 et s. nouv.].

→ **Refus de l'accord.** Si le salarié refuse l'application de l'accord et si l'employeur décide de le licencier, il doit lui proposer le parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) lors de l'entretien préalable au licenciement. Il doit lui remettre à cette occasion contre récépissé un document écrit l'informant du contenu du parcours, de la possibilité de l'accepter ou de le refuser (en précisant les conséquences de cette décision) et du délai de réflexion de sept jours dont il dispose (son silence valant refus). Pour les salariés protégés, ce délai est prolongé au lendemain de la notification à l'employeur de l'autorisation administrative de licenciement.

En cas de refus donnant lieu à licenciement, l'employeur notifie sa décision au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les conditions prévues pour le licenciement économique de moins de dix salariés sur 30 jours [C. trav., art. D. 2254-4 et s. nouv.].

→ **Acceptation du parcours.** En cas d'acceptation du parcours par le salarié, le contrat de travail est réputé rompu au lendemain de la date de remise à l'employeur d'un bulletin complété et signé par l'intéressé. L'employeur transmet immédiatement ce bulletin à Pôle emploi, puis, au plus tard à la rupture du contrat de travail, envoie à l'opérateur les documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des contributions patronales (attestation d'employeur, demande d'allocation du salarié, etc.) [C. trav., art. D. 2254-5 nouv.].

Au moment de l'inscription du salarié licencié comme demandeur d'emploi, Pôle emploi vérifie que le PAP lui a bien été proposé et, à défaut, le lui propose lui-même [C. trav., art. D. 2254-7 nouv.].

Accompagnement du bénéficiaire

→ **Durée du parcours.** Le PAP est conclu pour 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Durant cette période, l'adhérent a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

→ **Prébilan.** Dans le cadre de l'accompagnement du bénéficiaire, Pôle emploi réalise tout d'abord avec lui un entretien de prébilan dans les sept jours suivant l'adhésion, suivie d'une période de préparation, dans le but d'élaborer et mettre en œuvre le projet d'accompagnement personnalisé de l'intéressé dans le mois suivant l'entretien de prébilan.

Ce projet peut prévoir des prestations d'accompagnement diverses : bilan de compétence, suivi individuel, mesures d'orientation et de formation, VAE, préparation aux entretiens, etc [C. trav., art. D. 2254-9 nouv.].

→ **Formations.** Pour financer les formations réalisées dans le cadre du PAP, le bénéficiaire peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) [C. trav., art. D. 2254-10 nouv.].

→ **Activités professionnelles.** Le bénéficiaire du PAP peut réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise, sous forme de CDD (ou de missions d'intérim) pour une durée minimale de trois jours, leur durée cumulée ne pouvant dépasser six mois. Durant ces périodes, le bénéficiaire devient salarié de l'entreprise d'accueil ou de l'ETT, et le PAP ainsi que l'allocation associée (voir ci-après) sont suspendus [C. trav., art. D. 2254-11 nouv.].

→ **Cessation du parcours.** Le PAP précise les conditions dans lesquelles le bénéficiaire cesse d'en bénéficier :

- refus d'une action de reclassement, d'une formation ou d'une offre raisonnable d'emploi ;
- déclarations inexactes ou attestations mensongères [C. trav., art. D. 2254-17 nouv.].

Indemnisation du bénéficiaire

→ **Moins d'un an d'ancienneté.** Pendant la durée du PAP, les personnes qui justifient de moins de 12 mois d'ancienneté au moment de la rupture de leur contrat de travail bénéficient seulement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) calculée selon le droit commun de l'assurance chômage [C. trav., art. D. 2254-12 nouv.].

→ **À partir d'un an d'ancienneté.** Celles qui justifient au contraire d'au moins 12 mois d'ancienneté perçoivent une allocation d'accompagnement personnalisée (AAP) égale à 70 % de leur salaire journalier de référence calculé selon les règles de l'assurance chômage.

Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue pour financer leurs retraites complémentaires. L'AAP est versée après l'application des délais d'attente et différés d'indemnisation de droit commun, mais ceux-ci ne peuvent reporter le versement de plus de 12 mois.

Le versement de l'AAP est limité à 12 mois. Au-delà, les bénéficiaires qui remplissent les conditions d'une ouverture ou d'une reprise de droits à l'assurance chômage perçoivent l'ARE, la durée d'indemnisation étant réduite du nombre de jours déjà indemnisés au titre du parcours d'accompagnement dans l'emploi [C. trav., art. D. 2254-12 nouv.].

Financement de l'AAP

L'AAP est financée par l'État pour la partie supérieure à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et par l'Unedic (ou l'employeur en cas d'auto-assurance) pour la partie équivalente à cette allocation.

L'employeur contribue au financement de l'allocation en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du PAP et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de préavis (un mois entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté, deux mois à partir de deux ans). Lorsque le montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée dépasse trois mois de salaire, le solde est versé au salarié [C. trav., art. D. 2254-18 et s. nouv.].

Précisons que les salariés ne justifiant pas de 12 mois d'ancienneté ne bénéficient pas de l'AAP et perçoivent donc normalement leur indemnité de préavis. Rappelons aussi que la loi prévoit que l'employeur qui ne propose pas le PAP au salarié est tenu de verser une autre contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque l'ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement sur proposition de Pôle emploi.

Le décret organise les conditions de recouvrement de ces contributions et la faculté d'accorder à l'employeur une remise totale ou partielle [C. trav., art. D. 2254-23 nouv.].

Article écrit en collaboration avec la rédaction de *Liaisons sociales Quotidien*

Notes

↘ [L. n° 2016-1088, 8 août 2016] [Retour au texte](#)