

### Sélection de 5 questions - réponses

Procédure de renouvellement d'un CSE et prorogation des mandats	3
Critères à remplir pour bénéficier d'une exonération du versement mobilité (ex versement transport)	7
Règles relatives à la signature du contrat d'apprentissage et traitement de la paie	12
Modalités de transmission du bulletin de paie aux salariés absents quelques jours	18
Nécessité d'un avenant pour passer un salarié en poste de nuit	21



# Procédure de renouvellement d'un CSE et prorogation des mandats

## Rappel de l'objet de la demande

Un établissement organise prochainement des élections professionnelles.

### Quel est le déroulement du renouvellement du CSE (en vue de la réalisation du rétro-planning) ?

De plus, l'établissement envisage de proposer la prorogation des mandats pour un mois afin d'aligner les élections avec celles des différents établissements de l'association.

### En vue de cette éventuelle prorogation, quelle est la démarche à mettre en place ?

*Eu égard à la finalité du service RÉPONSE EXPERT, nous procédons exclusivement à la communication d'information juridique en lien avec votre problématique.<sup>1</sup>*

## Textes de références

- Code du travail (CT), articles L.2311-2 à L.2317-2 et L.2314-33 à L.2314-37.

## Réponse

- **Sur le renouvellement du CSE**

En principe, la durée du mandat de vos élus du CSE est de **4 ans**.<sup>2</sup>

Attention : il peut être conventionnellement dérogé à cette règle des 4 ans puisque le Code du travail précise qu' « **un accord de branche, un accord de**

---

<sup>1</sup> HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT est un service d'informations juridiques. En ce sens, il ne peut pas réaliser une activité de consultation juridique.

<sup>2</sup> Art. L.2314-33 du CT

**groupe ou un accord d'entreprise** » peut très bien « **fixer une durée** » de mandat « **entre 2 et 4 ans** ». <sup>3</sup>

Lorsque le seuil de 11 salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L.2311-2, **l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.**

Le document diffusé précise la date envisagée pour le **premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90<sup>ème</sup> jour suivant la diffusion.** <sup>4</sup>

Conformément à l'article L.2314-5 du Code du travail, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

**Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.**

Ainsi, la date de ce 1er tour devra répondre à une double exigence :

- être fixée « au plus tard le 90<sup>ème</sup> jour » après cette information ;
- être fixée « dans la quinzaine » précédant l'expiration du mandat.

- **Sur la prorogation des mandats**

Des cas de prorogation des mandats sont prévus par la Loi :

---

<sup>3</sup> Art. L.2314-34 du CT

<sup>4</sup> Art. L.2314-4 du CT

- **En cas de transfert d'entreprise** : les mandats seront automatiquement prolongés.<sup>5</sup>
- **Lorsque, dans le cadre d'un renouvellement de l'instance, la DREETS est saisie pour les raisons suivantes** :<sup>6</sup>
  - en cas de contestation de la décision unilatérale de l'employeur venant fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
  - lorsque la répartition du personnel dans les collèges électoraux ainsi que celle des sièges entre les différentes catégories de personnel n'ont pu être décidées dans le protocole d'accord préélectoral ;
  - lorsque, dans le cadre de la mise en place d'un CSE central d'entreprise accompagné de CSE d'établissements, l'employeur et les organisations syndicales intéressées n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges.

Dans ces cas précis, les mandats en cours seront prolongés jusqu'au jour de la proclamation des résultats.

**En dehors de ces cas, il est uniquement possible de proroger les mandats en cours par accord collectif d'entreprise (ou d'établissement) :**

- l'accord collectif **unanime** des organisations syndicales représentatives de l'entreprise ;
- avec mention expresse de la prolongation des mandats des membres du CSE.

Le Conseil d'Etat<sup>7</sup> a récemment précisé dans une décision, l'absence de contrôle par l'administration de la validité de la prorogation du mandat des représentants du personnel par accord collectif.

Comme précisé dans notre précédente réponse, **ni les textes, ni la jurisprudence ne fixent la durée maximale de prorogation**. Toutefois, celle-ci doit être **la plus brève possible** au regard des éléments motivant cette prise de décision. Cela signifie que la mise en place de ce mécanisme ne peut pas être tacite,<sup>8</sup> mais doit résulter :

- d'une délibération du CSE ;<sup>9</sup>
- ou encore d'une disposition de son règlement intérieur.

---

<sup>5</sup> Art. L.2314-35 du CT.

<sup>6</sup> Art. L.2313-5 et L.2314-13 du CT.

<sup>7</sup> CE, 19 juillet 2022, n° 43640

<sup>8</sup> Cass. soc., 19 mai 1993, n° 91-40.235.

<sup>9</sup> Cass. soc., 19 mai 1993, n° 91-40.235.

La prorogation du mandat des membres élus du CSE est donc une **mesure exceptionnelle**<sup>10</sup> qui doit être :

- justifiée par des raisons objectives ;
- encadrée par un accord collectif.

La procédure de prorogation n'est pas davantage détaillée par le Code du travail.

## Conclusion

Les accords de branche, de groupe ou d'entreprise peuvent prévoir une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives peut proroger la durée des mandats afin de permettre par exemple, une élection concomitante.

---

<sup>10</sup> Cass. soc., 07 février 1989, n° 86-40.775.

## Critères à remplir pour bénéficier d'une exonération du versement mobilité (ex versement transport)

### Rappel de l'objet de la demande

Une association souhaiterait formuler une demande d'exonération du versement transport auprès de la MEL (Métropole Européenne de Lille) qui collecte actuellement le versement transport de plusieurs de ses établissements implantés sur son territoire.

Cette demande a déjà été réalisée en 2018 par le service RH faisant valoir que l'association remplissait les critères d'exonération présentés dans votre base de données NEXEM. La MEL leur avait alors indiqué accorder l'exonération pour un seul établissement, considérant que les autres ne remplissaient pas le critère d'activité à caractère social :

- Exonération accordée pour une résidence jeunes travailleurs ;
- Exonération refusée pour un centre maternel, des EHPAD, des EAJE et des MECS.

L'association ne sait pas sur quelle base cette décision a été prise, la MEL n'ayant pas motivé sa décision. Aussi, **elle aimerait avoir notre analyse sur cette question, et plus précisément savoir si une nouvelle issue est possible en cas de renouvellement de la demande.**

*Eu égard à la finalité du service RÉPONSE EXPERT, nous procédons exclusivement à la communication d'information juridique en lien avec votre problématique.<sup>11</sup>*

### Textes de référence

- Code général des collectivités territoriales (CGCT), articles L. 2333-64 à L. 2333-75.

---

<sup>11</sup> HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT est un service d'informations juridiques. En ce sens, il ne peut pas réaliser une activité de consultation juridique.

## Réponse

Le versement transport, devenu **versement mobilité**<sup>12</sup>, est régi par les articles L. 2333-64 à L. 2333-75 du Code général des collectivités territoriales.

Conformément à l'article L. 2333-64 précité, **3 conditions cumulatives sont nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une exonération de ce versement mobilité :**

- être une fondation ou association reconnue d'utilité publique ;
- exercer à but non lucratif ;
- avoir une activité à caractère social.<sup>13</sup>

**La charge de la preuve de ces 3 conditions appartient à l'association ou la fondation.**<sup>14</sup>

La MEL indique généralement au sein de ses décisions prises en conseil que ces conditions cumulatives sont précisées par délibération et sont conformes à la jurisprudence.

La MEL indique généralement au sein de ses décisions prises en conseil que ces conditions cumulatives sont précisées par délibération et sont conformes à la jurisprudence.

En ce sens, elle indique que « *les 3 conditions cumulatives ont ainsi été précisées :*

- *être reconnue d'utilité publique ou avoir un lien juridique, administratif ou financier avec une association reconnue d'utilité publique ;*
- *être une association à but non lucratif, selon les critères utilisés par l'administration fiscale (instruction 4 H-5-06 du 18 décembre 2006) ;*
- ***exercer une activité à caractère social, appréciée selon un faisceau d'indices détaillés par la jurisprudence.*** »<sup>15</sup>

Ce critère relatif au caractère social a effectivement été peu à peu précisé par le juge. Plus précisément, « *cette notion de caractère social a été définie par la jurisprudence de « manière indirecte », à partir d'un faisceau d'indices, en indiquant les caractéristiques d'une activité qui ne revêt pas un caractère social* ». »<sup>16</sup>

<sup>12</sup> LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1).

<sup>13</sup> Cass. 2e civ., 18 décembre 2014, n° 13-24.173.

<sup>14</sup> Cass. 2e civ., 11 octobre 2018, n° 17-23.694.

<sup>15</sup> Exemple : [https://www.lillemetropole.fr/sites/default/files/deliberations/21\\_C\\_0573.PDF](https://www.lillemetropole.fr/sites/default/files/deliberations/21_C_0573.PDF)

<sup>16</sup> Cass. 2e civ., 21 décembre 2017, n° 16-26.034.

Il y a lieu d'en retenir que **le caractère social d'une association ne s'apprécie pas en fonction de la nature intrinsèque de l'activité**, mais **des modalités d'exercice de cette activité**. En ce sens, la Cour de Cassation a encore récemment annulé un arrêt rendu par une Cour d'appel qui s'est fondé sur la nature de l'association et non les modalités de son exercice.<sup>17</sup>

À ce titre, **plusieurs critères ont été mis en évidence par la jurisprudence** permettant de distinguer l'activité de l'association de celle d'une autre entité poursuivant la même activité, mais dans un but lucratif :

- les modalités de financement de l'activité ;
- le pourcentage de bénévoles concourant à l'activité de l'association ;
- les tarifs des prestations servies aux utilisateurs au regard de leur coût réel.

*NOTA BENE* : En revanche, la concurrence n'est pas un critère d'appréciation du caractère social de l'activité d'une association ou d'une fondation. De même le critère tenant au « public accueilli » n'est déterminé ni par la loi ni par la jurisprudence.<sup>18</sup>

Aussi, **le caractère social doit être apprécié au regard de l'activité effectuée par la fondation ou l'association dans le ressort de l'autorité organisatrice de transport** qui a institué le versement de transport.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Cass. 2e civ., 06 avril 2023, n° 21-10.518 : « 3. L'autorité organisatrice des transports fait grief à l'arrêt d'accueillir le recours de 7 l'association, alors (...) que, pour faire droit à la demande d'exonération du versement de transport formée par l'association pour son établissement le foyer [5], maison d'enfants à caractère social, la cour d'appel a énoncé que l'association intervenait exclusivement dans le secteur social et médico-social et que le foyer [5] avait pour vocation de répondre à un besoin d'accompagnement de jeunes en grande difficulté sociale, dont les familles ne peuvent seules assumer l'éducation, cette mission relevant d'une mission de service public, le besoin en la matière n'étant pas suffisamment pris en compte dans le secteur concurrentiel et que la part prépondérante de financements publics de l'activité au titre de l'aide sociale sur la base de prix de journée représentant 90,57 % des recettes en 2011 comme le fait que les bénévoles effectuent exclusivement des tâches administratives sans participation à l'accueil des jeunes concernés, n'étaient pas de nature à faire écarter le caractère social de l'activité décrite ; qu'en fondant ainsi la reconnaissance du caractère social de l'activité de l'établissement [5] de l'association sur sa nature et non sur les modalités de son exercice, la cour d'appel a violé l'article L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales. ».

<sup>18</sup> Cass. 2e civ., 21 décembre 2017, n° 16-26.034 précité.

<sup>19</sup> Cass. 2e civ., 09 mai 2018, n° 17-14.705.

1. **Sur le financement de l'activité de l'association**, il résulte d'**une jurisprudence constante qu'une activité financée principalement par des fonds publics ne revêt pas un caractère social**.<sup>20</sup> Tel est le cas lorsque « *le financement résultait presque exclusivement de la dotation globale de fonctionnement, des prix de journée, forfaits journalier sanitaires et produits de l'activité hospitalière* ». <sup>21</sup> Il en est de même lorsque le financement est assuré à 97 % par des prix de journée. <sup>22</sup> Par conséquent, le financement par les communes et le conseil général n'est pas un marqueur du caractère social de l'activité de l'association.<sup>23</sup>
2. **Sur le bénévolat**, ce critère constitue un élément majeur pris en compte par le juge pour déterminer le caractère social d'une activité.<sup>24</sup> À cet égard, **la jurisprudence exige que les bénévoles participent effectivement à l'activité des salariés**. Ainsi, la Cour de Cassation a refusé le bénéfice de l'exonération à un établissement au motif que « *les intervenants bénévoles dont l'action se caractérisait par des visites amicales et un soutien par le dialogue, des jeux ou des sorties individualisées, ne participaient pas à l'évaluation des handicaps et des potentialités en vue de l'insertion sociale, ni à la consolidation des acquis antérieurs, ni à la construction et à la mise en place du projet d'insertion sociale, ce dernier, qui caractérise la fonction de réinsertion professionnelle, restant du domaine des salariés* ». <sup>25</sup> Il en est de même pour un EHPAD où le juge cherchera à savoir si l'apport en bénévoles est ou non de nature à démontrer une participation des bénévoles à l'administration et au fonctionnement de l'établissement.<sup>26</sup> En somme, le juge considérera que ce critère n'est pas rempli si aucun bénévole n'exerce de façon directe, régulière et significative de missions au sein de l'établissement.<sup>27</sup>

<sup>20</sup> Illustration : Cass. 2e civ., 04 avril 2013, n° 12-15.740

<sup>21</sup> Cass. soc., 27 juin 2002, n° 01-20.467.

<sup>22</sup> Cass. 2e civ., 22 février 2007, n° 05-17.316.

<sup>23</sup> Cass. 2e civ., 21 décembre 2017, n° 16-26.034 précité.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Cass. soc., 27 juin 2002, n° 01-20.467 précité.

<sup>26</sup> CA Saint-Denis de la Réunion, ch. soc., 04 mai 2021, n° 18/01312.

<sup>27</sup> CA Paris, 02 septembre 2022, n° 19/07206 ; CA Paris, 02 septembre 2022, n° 19/09713

3. **Sur le tarif des prestations**, il revient à l'association de **prouver qu'elle s'engage personnellement dans le financement des prestations**. Elle doit démontrer en quoi son fonctionnement est différent d'un organisme exerçant une activité de même type. Par exemple, un EHPAD ne remplit pas ce critère lorsqu'il ne justifie pas d'un tarif réduit offert aux personnes bénéficiaires de l'aide sociale ou sous condition de ressources, qui occasionnerait une charge financière plus importante pour l'établissement.<sup>28</sup>

Aussi, le juge a pu préciser que l'activité à caractère social peut également se déduire de **charges plus lourdes imposées à l'établissement que celles relevant d'une activité ordinaire**. Tel serait le cas pour une association ou une fondation justifiant « *d'un accès facilité dans ses établissements aux personnes âgées particulièrement fragiles, défavorisées ou de condition modeste générant une charge financière particulière et permettant de les distinguer des établissements similaires à but lucratif ou non, recevant des personnes âgées* ». <sup>29</sup>

## Conclusion

Pour espérer une nouvelle issue quant à vos éventuelles prochaines demandes d'exonération du versement mobilité auprès de la MEL, votre association devra apporter la preuve que chacun de ses établissements répond aux critères susvisés, conformément aux faisceaux d'indices mis en place par la jurisprudence sur le critère du « caractère social ».

---

<sup>28</sup> CA Saint-Denis de la Réunion, ch. soc., 04 mai 2021, n° 18/01312 précité.

<sup>29</sup> Ibid.

# Règles relatives à la signature du contrat d'apprentissage et traitement de la paie

## Rappel de l'objet de la demande

**Quelles sont les règles en matière de contrat d'apprentissage pour le contrat et pour le traitement de la paie ?**

*Eu égard à la finalité du service RÉPONSE EXPERT, nous procédons exclusivement à la communication d'information juridique en lien avec votre problématique.<sup>30</sup>*

## Textes de référence

- Code du travail (CT), articles L.6221-1 à L.6227-12, R.3243-1.

## Réponse

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail de type particulier :

- conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur ;
- l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage ;
- l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.<sup>31</sup>

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du

---

<sup>30</sup> HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT est un service d'informations juridiques. En ce sens, il ne peut pas réaliser une activité de consultation juridique.

<sup>31</sup> Art. L.6221-1 du CT.

contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.<sup>32</sup>

- **Condition d'âge<sup>33</sup>**

L'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans. Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3<sup>ème</sup>) peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Conformément à l'article L.6222-2 du CT, il existe une limite d'âge de 29 ans révolus qui n'est cependant pas applicable dans les cas suivants :

1. *« Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;*
2. *Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;*
3. *Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;*
4. *Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;*
5. *Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au 1er alinéa de l'article L.221-2 du Code du sport. »*

---

<sup>32</sup> Art. L.6221-2 du CT

<sup>33</sup> Art. L.6222-1 du CT

- **La conclusion du contrat**

Le contrat d'apprentissage est un **contrat écrit** qui comporte des **clauses et mentions obligatoires**. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.<sup>34</sup>

Faute d'être constaté par écrit, le contrat d'apprentissage est nul. Aussi, en l'absence d'écrit, le juge peut ordonner une expertise afin de déterminer la nature des relations entre l'employeur et l'apprenti.<sup>35</sup>

- **La durée du contrat**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour :

- Une durée limitée
- Ou pour une durée indéterminée.<sup>36</sup>

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il débute par la période d'apprentissage. Cette période de formation est celle que l'apprenti effectue pour obtenir la qualification prévue à son contrat.

➔ **La durée du contrat d'apprentissage (si durée limitée), ou de la période d'apprentissage (si durée indéterminée), varie entre 6 mois et 3 ans**, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L.6222-11 du CT.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

*NOTA BENE : Par dérogation au principe précité, la durée du contrat ou de la*

---

<sup>34</sup> Art. L.6222-4 du CT.

<sup>35</sup> Cass. 2e civ., 10 février 1960, n° 57-50.922

<sup>36</sup> Art. L.6222-7 du CT.

*période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger<sup>37</sup>, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle<sup>38</sup>, d'un service civique ou volontariat militaire<sup>39</sup>, ou d'un engagement de sapeur pompier volontaire.<sup>40</sup> Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.<sup>41</sup>*

**En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé,**  
l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'1 an au plus :

- Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.<sup>42</sup>

**Le contrat d'apprentissage porte mention :**

- De la date de début de l'exécution du contrat d'apprentissage,
- De la période de formation pratique chez l'employeur,
- Et de la période de formation au centre de formation d'apprentis.<sup>43</sup>

**La date de début de la formation pratique chez l'employeur** ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

**La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis** ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.<sup>44</sup>

---

<sup>37</sup> Art. L.6222-42 du CT.

<sup>38</sup> Titre II de la quatrième partie du Code de la défense.

<sup>39</sup> Respectivement art. L.120-1, II et L.121-1 du Code du service national..

<sup>40</sup> Art. L.723-3 du Code de la sécurité intérieure.

<sup>41</sup> Art. L.6222-7-1 du CT.

<sup>42</sup> Art. L.6222-11 du CT.

<sup>43</sup> Art. L.6222-12 du CT

<sup>44</sup> CA Metz, 20 octobre 2015, n° 15/00472.

- **Le salaire**

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage de salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.<sup>45</sup>

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.<sup>46</sup>

**L'apprenti doit donc recevoir une fiche de paie chaque mois quelque soit le rythme du contrat d'apprentissage.** Les montants prévus par la loi ne sont que des minimas, l'employeur est tenu de verser et de faire apparaître sur la fiche de paie de l'apprenti le salaire minimum le plus favorable entre celui prévu par la loi, et le salaire minimum conventionnel prévu dans la convention collective applicable dans l'entreprise.

Comme pour tout bulletin de paie, la fiche de paie de l'apprenti devra comporter des mentions obligatoires.<sup>47</sup>

- Identification de l'employeur (nom, adresse, SIREN, code APE et convention collective applicable à l'entreprise) ;
- Identification du salarié (nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale) ;
- La rémunération de l'apprenti avec la mention de la période rémunérée et le salaire de base servant d'assiette de cotisations ;
- Le détail des cotisations et contributions sociales ;
- Le montant net à payer avant et après impôts ;
- Le montant net social

---

<sup>45</sup> Art. L.6222-27 du CT.

<sup>46</sup> Art. L.6222-28 du CT.

<sup>47</sup> Art. R.3243-1 du CT.

À noter que l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret.<sup>48</sup>

## Conclusion

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire. Ce contrat fixe les dates de début et de fin de la période de formation, les modalités de la formation et les engagements respectifs. Le respect des obligations légales est indispensable sous peine de sanctions.

La paie des apprentis répond à des règles spécifiques propres aux particularités du contrat d'apprentissage. En effet, la rémunération des apprentis évolue en fonction :

- De l'âge de l'apprenti,
- Et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat.

Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé.

---

<sup>48</sup> Art. L.62243-2 du CT.

## Modalités de transmission du bulletin de paie aux salariés absents quelques jours

### Rappel de l'objet de la demande

Un établissement n'a pas dématérialisé ses bulletins de paie. Les membres du CSE demandent d'envoyer les bulletins de paie aux salariés absents au moment du versement de la paie, toutes absences confondues (c'est-à-dire lorsqu'ils sont en congés annuels, en arrêt de travail, etc).

- **Lorsqu'un salarié absent quelques jours (pour congés annuels, formation, arrêt maladie), l'établissement est-il dans l'obligation de lui envoyer son bulletin de paie ?**
- **Le cas échéant, combien de jours après la paie l'établissement peut-il attendre avant de lui envoyer ou de lui remettre en main propre ?**

*Eu égard à la finalité du service RÉPONSE EXPERT, nous procédons exclusivement à la communication d'information juridique en lien avec votre problématique.<sup>49</sup>*

### Textes de référence

- Code du travail (CT) : article L. 3243-2, R. 3246-2 ;
- Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

### Réponse

Conformément à l'article L. 3243-2 du Code du travail :

---

<sup>49</sup> HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT est un service d'informations juridiques. En ce sens, il ne peut pas réaliser une activité de consultation juridique.

« **Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie.** Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

**Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique,** dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.

*Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »*

À chaque date de versement du salaire, l'employeur se trouve dans l'obligation de faire parvenir à ses salariés leur bulletin de paie, sans distinctions. En effet, la réglementation ne fait état d'aucune différence de traitement pour les salariés en congés annuels, en formation, en arrêt maladie, ou autre.

➔ Par ailleurs, la remise du bulletin de paie doit intervenir **au moment du paiement du salaire**.<sup>50</sup>

En outre, depuis le 1er janvier 2017, la remise du bulletin de paie par voie électronique constitue la règle de principe - sauf en cas d'opposition du salarié - permettant à celui-ci d'avoir accès à ces données de manière quasi-immédiate.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> La modalité relative à la date de remise du bulletin de paie a été confirmée par le Ministère du travail par la publication d'un « questions/ 2 réponses » suite à l'arrivée du nouveau bulletin de paie au 1er juillet 2023.

<sup>51</sup> Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du 3 compte personnel d'activité.

Cependant, il reste toléré que la remise de la fiche de paie soit effectuée en main propre, ou par voie postale.<sup>52</sup> **Dans ce cadre, la date de délivrance du bulletin de salaire doit intervenir simultanément à la date du paiement de la rémunération, sans délai de carence.**

**Attention, cette tolérance étant ancienne, rien ne garantit que le juge accepterait encore aujourd'hui que la transmission du bulletin de paie soit réalisée par voie postale.**

Néanmoins, à défaut de remise du bulletin de paie au salarié, **l'employeur doit le lui faire parvenir par tous moyens** ; il ne peut se contenter de tenir le bulletin de paie à la disposition du salarié.<sup>53</sup>

En cas de manquement, l'article R. 3246-2 du Code du travail précise que la méconnaissance de cette disposition est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe (soit jusqu'à 2250 euros pour une personne morale ).<sup>54</sup>

## Conclusion

Il n'y a pas lieu de procéder à une différence de traitement entre les salariés quant à la délivrance du bulletin de paie. En effet, l'employeur se trouve dans l'obligation de faire parvenir par tout moyen le bulletin de paie au salarié, pour que la délivrance intervienne simultanément à la date de versement du salaire. À défaut, l'employeur commet un manquement pénalement répréhensible.

---

<sup>52</sup> Cass, soc., 7 juin 1995, n° 91-44.919

<sup>53</sup> Cass. soc., 19 mai 1998, n° 97-41.814.

<sup>54</sup> Art. 131-13, 3° et 131-41 du Code pénal.

## Nécessité d'un avenant pour passer un salarié en poste de nuit

### Rappel de l'objet de la demande

Une salariée a été embauchée en qualité d'aide-soignante. À sa demande, elle est passée sur un poste de nuit.

Son contrat de travail stipule expressément qu'elle exerce ses fonctions sur le site de l'établissement mais qu'elle pourra être amenée, « *sans que cela ne constitue une modification de son contrat de travail, à exercer ses fonctions dans les différents établissements de l'association* ».

En outre, il y est précisé que ses horaires de travail « *sont ceux de la catégorie professionnelle d'une aide-soignante en vigueur dans l'établissement* » (après affichage) et « *peuvent être modifiés en fonction des nécessités du service, de jour comme de nuit selon les besoins* ».

- **Est-il nécessaire d'établir un avenant au contrat de travail pour acter son passage sur un poste de nuit ?**

*Eu égard à la finalité du service RÉPONSE EXPERT, nous procédons exclusivement à la communication d'information juridique en lien avec votre problématique.<sup>55</sup>*

### Textes de référence

- Code du travail (CT), notamment articles L.3121-1 à L.3121-47 et L.2312-5 à L.2312-10.

---

<sup>55</sup> HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT est un service d'informations juridiques. En ce sens, il ne peut pas réaliser une activité de consultation juridique.

## Réponse

- **Distinction entre modification des conditions / du contrat de travail.**

Le contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié repose sur l'existence d'un lien de subordination, caractérisé par le pouvoir de direction dont dispose l'employeur. Par principe, ce pouvoir de direction permet à l'employeur de modifier les horaires, tâches et affectation du salarié.

Le juge a toutefois été amené à nuancer cette affirmation en distinguant entre :

- **La modification des conditions de travail** à laquelle le salarié ne peut, sauf exception, s'opposer.
- **La modification du contrat de travail** qui nécessite, à l'inverse, **l'accord** préalable de l'intéressé.

En pratique, cette distinction est loin d'être sans incidence puisque le refus du salarié d'accepter un changement de ses conditions de travail (élément non-substantiel) peut fonder une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

À l'inverse, une modification du contrat de travail (élément substantiel) ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur, mais simplement proposée au salarié.

- **Quid de la modification des horaires de travail**

Par principe, **la modification des horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur** : il s'agit d'une modification des conditions de travail **ne nécessitant pas l'accord du salarié ni, a fortiori, la signature d'un avenant.**<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Cass. soc., 03 novembre 2011, n°10-14.702.

Les emplois du temps sont établis suivant les nécessités de service, de sorte que l'employeur se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Pour illustration, la jurisprudence analyse comme de simples modifications des conditions de travail (et non une modification du contrat), opposables aux salariés :

- **Une nouvelle répartition des horaires au sein de la même journée**, dès lors que la rémunération et la durée du travail restent identiques.<sup>57</sup>
- **La mise en place d'un horaire de fin de la journée de travail, différent en fonction du jour.**<sup>58</sup>

Ce principe général est toutefois soumis à plusieurs exceptions jurisprudentielles. Notamment, constituera une modification du contrat, nécessitant l'accord du salarié et la signature d'un avenant :

- **Un changement d'horaires contractualisés**, c'est à dire formalisés au sein du contrat de travail, sauf à ce qu'une clause envisage la possibilité de les modifier unilatéralement.<sup>59</sup>

*NOTA BENE : en revanche, dès lors que rien n'est précisé dans le contrat de travail (et sous réserve qu'aucun élément ne laisse apparaître que l'horaire de travail ait été entendu comme un élément essentiel du contrat lors de sa signature entre les parties), l'employeur peut modifier les horaires de travail du salarié, sans porter une atteinte excessive et injustifiée aux droits de l'intéressé.<sup>60</sup>*

- **Un changement d'horaires affectant le droit au repos ou portant une**

---

<sup>57</sup> Cass. soc., 22 février 2000, n° 97-44.339.

<sup>58</sup> Cass. soc., 13 décembre 2000, n° 98-42.598 : en l'espèce, travailler certains jours jusqu'à 19h, au lieu de 16h, 17h, 18h ou 18h30.

<sup>59</sup> Cass. soc., 11 juillet 2001, n° 99-42.710 ; Cass. soc., 09 mars 2005, n° 03-41.715 ; Cass. soc., 10 avril 2019, n° 17-28.427.

<sup>60</sup> Cass. soc., 14 décembre 2016, n° 15-21.363.

**atteinte excessive à la vie personnelle et familiale du salarié.**<sup>61</sup>

- **Un changement d'horaires impactant la durée du travail et/ou la rémunération du salarié.**<sup>62</sup>
- **Un changement d'horaires impliquant un bouleversement important des conditions de travail**, par exemple en cas d'horaire variant chaque semaine selon le cycle de travail <sup>63</sup> ou encore en cas de passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit<sup>64</sup> ou d'un horaire continu à un horaire discontinu.<sup>65</sup>

*NOTA BENE : par exception, un aménagement du temps de travail par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.<sup>66</sup> Cette règle ne trouve toutefois pas à s'appliquer lorsque ce fonctionnement est mis en place par décision unilatérale ou, en tout état de cause, pour les salariés à temps partiel.*

À toutes fins utiles, soulignons que **l'insertion de clauses de variabilité d'horaires dans les contrats de travail s'avérait relativement inopérante**. De fait, de telles clauses se bornent à rappeler la règle de droit commun selon laquelle l'employeur peut changer l'horaire de travail selon les nécessités du service (pouvoir de direction).<sup>67</sup> Elles ne permettent donc pas de déroger aux restrictions précitées, dont est assortie cette prérogative de l'employeur.

---

<sup>61</sup> Cass. soc., 26 sept 2012, n°11-18.410 ; Cass. soc., 23 sept. 2014, n°13-16.257 ; Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-21.363.

<sup>62</sup> Cass. soc., 09 avril 2015, n° 13-27.624 ; Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-11.757.

<sup>63</sup> Cass. soc., 28 mai 2014, n° 13-10.619 : en l'espèce, passage à un horaire de 6h30-13h30 puis de 13h30-20h30 la semaine suivante.

<sup>64</sup> Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-16.392 ; Cass. soc., 14 janvier 2015, n° 13-25.767 ; Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-23.337.

<sup>65</sup> Cass. soc., 23 septembre 2014, n°13-16.257.

<sup>66</sup> Art. L.3121-43 du Code du travail

<sup>67</sup> Cass. soc., 05 juin 2001, n° 98-44.782.

- **Quid d'un passage d'un poste de jour à un poste de nuit ?**

Dans ce cas, il s'agit d'une **modification du contrat de travail**<sup>68</sup>, et ce, même si ce changement n'est que partiel<sup>69</sup> et/ou temporaire.<sup>70</sup>

La Cour de cassation précise que « *le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, ou d'un horaire de nuit à un horaire de jour, constitue une modification du contrat de travail qui devait être acceptée par le salarié, nonobstant toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire* ». <sup>71</sup>

➔ **Même en présence d'une clause au contrat de travail prévoyant cette possibilité, l'employeur ne peut pas se dispenser de l'accord du salarié.**<sup>72</sup>

D'ailleurs, la clause de contrat de travail selon laquelle un salarié peut être amené à travailler de jour comme de nuit, sans autre précision, est illicite. Il en est de même de la clause qui prévoit que les horaires peuvent être changés par l'employeur selon les nécessités de service sans en préciser les limites (en particulier l'interdiction de basculer en horaires jour / nuit sans l'accord du salarié).<sup>73</sup>

*NOTA BENE : La situation est différente lorsque les horaires mêlent des tranches de jour et des tranches de nuit. Par exemple, si le salarié travaillait déjà de nuit et que la modification de ses horaires l'amène à continuer à travailler partiellement la nuit, il ne s'agit pas d'une modification de son contrat ; son*

---

<sup>68</sup> Récemment voir : Cass. soc., 16 mars 2022, n° 20-18.463 ou encore CA Aix-En-Provence, 02 juin 2022, n° 19/11284.

<sup>69</sup> Cass. soc., 07 avril 2004, n° 02-41.486.

<sup>70</sup> Cass. soc., 18 septembre 2013, n° 12-18.065

<sup>71</sup> Cass. soc., 14 octobre 2008, n° 07-40.092 ; Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-43.236 ; Cass. soc., 09 octobre 2013, n° 12-21.807.

<sup>72</sup> Cass. soc., 05 juin 2001, n° 98-44.781 : « la clause contractuelle, qui se borne à rappeler la règle de droit commun selon laquelle l'employeur peut changer l'horaire de travail selon les nécessités du service, est inopérante ».

<sup>73</sup> Cass. soc., 18 décembre 2001, n° 98-46.160 ; Cass. soc., 15 juin 2016, n° 14-27.120 ; CA Amiens, 02 septembre 2021, n° 19/08275.

*accord n'est pas requis pour la réorganisation de ses horaires.*<sup>74</sup>

En définitive, le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord exprès du salarié (lequel ne peut résulter de son silence ou de la poursuite par lui du travail).<sup>75</sup>

➔ **Un avenant sera nécessaire dans ce cas, même si le passage en poste de nuit ne se fait pas unilatéralement par l'employeur, mais à la demande de la salariée.**

## Conclusion

- **Est-il nécessaire d'établir un avenant au contrat de travail pour acter son passage sur un poste de nuit ?**

**OUI**, car un passage d'un horaire exclusivement de jour à un horaire de nuit (ou l'inverse) s'analyse toujours comme une modification du contrat de travail (et pas uniquement des conditions de travail).

Qui dit modification du contrat, dit accord du salarié et donc nécessité de signer un avenant au préalable. Peu importe que cette situation ne soit que temporaire, que le salarié soit à l'origine de la demande, ou même que les termes de son contrat prévoient cette variabilité d'horaires.

---

<sup>74</sup> Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-27.980 : en l'espèce, le salarié était passé d'un horaire de 23h à 6h et de 6h à 9h30, à un horaire de 15h à 21h et de 21h à 0h30 (ce qui incluait toujours une partie en poste de nuit).

<sup>75</sup> Cass. soc., 16 octobre 2019, n° 17-18.443.