

La Gazette du MAJE

2017-2018

Master 2 Juriste d'entreprise



Munis de leur plume juridique
Assortie d'une certaine âme artistique
Jeunes juristes des idées plein la tête
En ces pages vous présentent leur Gazette



CFA des Universités
Centre - Val de Loire



@MajeTours



@Maje Tours



www.e-maje.fr



lagazettedumaje@outlook.fr



Master 2 Juriste d'entreprise
(MAJE Tours)



Centre-Val de Loire



UNIVERSITÉ
FRANÇOIS - RABELAIS
TOURS

Sommaire

1. Remise des diplômes de la promotion 2016 - 2017
2. Journée d'intégration de la promotion 2017 - 2018
3. Revirement de jurisprudence en matière de promesse d'embauche
4. Le plafonnement des indemnités prud'homales
5. SFR et Numéricable : sanction record par l'Autorité de la concurrence
6. Amendements du 11 octobre 2017 : vers une réforme de la réforme ?
7. Tips juridiques
8. Témoignage

Le mot de la rentrée

Chers juristes,

*L*a gazette du Maje est heureuse de vous retrouver pour cette nouvelle année universitaire qui a déjà commencé. Cette année nous avons décidé de recentrer notre ligne éditoriale sur un format bimestriel au plus près des préoccupations pratiques des juristes d'entreprises.

Nous avons la volonté de vous donner des astuces pour vous accompagner dans votre vie juridique et nous comptons bien vous démontrer que la fonction de juriste est aujourd'hui au cœur du business de l'entreprise.

Attachée aux traditions, la Gazette du MAJE conservera également sa mission de veille juridique et décortiquera pour vous quelques arrêts de jurisprudence qui défraient la chronique !

Enfin nous ne manquerons pas de vous parler de la vie de notre Master via des témoignages d'apprentis juristes et d'anciens qui sont aujourd'hui des juristes accomplis.

Nous comptons sur vous pour réagir à nos publications et nous guider dans nos choix éditoriaux...

Bonne lecture,

Majestueusement,

L'équipe de la Gazette

Remise des diplômes de la promotion 2016 - 2017

Le vendredi 15 septembre 2017 s'est déroulée la traditionnelle remise des diplômes, où la promotion 2016-2017 était à l'honneur.



C'est avec beaucoup d'émotion, devant amis, parents, maîtres d'apprentissage, professeurs et intervenants, et sous l'œil attentif de Monsieur Martin OUDIN, que les directeurs du MAJE Messieurs Julien BOURDOISEAU et Vincent ROULET ont remis leur diplôme et félicité l'ensemble des étudiants présents. De brillants résultats, fierté d'anciens étudiants méritants, ont été évoqués, et ont suscité l'envie de la nouvelle promotion.

professionnelle réussie, durant laquelle maîtres d'apprentissage s'investissent pour apprendre un métier aux étudiants, tandis qu'intervenants et directeurs ne manquent pas de les encadrer en toutes occasions.

Nous remercions les parents, professeurs, intervenants et maîtres d'apprentissage qui nous ont fait l'honneur de leur présence.



Avec une grande nostalgie, les diplômés ont témoigné de leur attachement à la formation et à ses professeurs.

Il nous faut enfin remercier les anciens étudiants, pour leur investissement et leur dévotion, qui entrent à présent dans l'Histoire du Maje et nous ouvrent une voie qu'il nous tarde de suivre.

Cet évènement a été l'occasion de rappeler et de prendre la mesure de ce qu'est aujourd'hui la formation du Maje : une étape importante qui participe à une intégration

Nous les félicitons une dernière fois et leur souhaitons réussite et épanouissement dans leur nouvelle vie.

Élodie MAILLER.

<http://www.e-maje.fr/remise-des-diplomes-promotion-2016-2017-3/>



Journée d'intégration de la promotion 2017 - 2018

Le samedi 16 septembre 2017, a eu lieu la journée d'intégration de la nouvelle promotion en lien avec les récents diplômés.



Comme chaque année, les derniers diplômés du Master 2 Juriste d'entreprise ont organisé la journée d'intégration des nouveaux arrivants. À l'occasion de cette journée, les anciens ont pu rencontrer les nouveaux et leur faire découvrir la ville de Tours. Au programme ; des défis, des devinettes et de l'exercice !

Il a fallu tantôt trouver la place Plume (lieu emblématique

où les étudiants se retrouvent pour boire un verre), tantôt partir à la recherche du Grand Chef Indien !



Cette journée a permis de renforcer les liens entre les anciens du MAJE et la nouvelle promotion, tout en permettant aux nouveaux d'apprendre à se connaître.

La journée s'est terminée par un cocktail organisé par la JET, au 16 Jean Jau !



Naïs LASNIER et Laura PLUCHARD.

<http://www.e-maje.fr/integration-promotion-2017-2018/>



Rebirement de jurisprudence en matière de promesse d'embauche

(Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 et 16-20.104)

En l'espèce, des joueurs professionnels reçoivent une offre de contrat de travail de l'Union sportive carcassonnaise qui retire l'offre avant qu'ils ne l'acceptent. Les joueurs saisissent les juridictions prud'homales aux fins de voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail et d'obtenir le versement de dommages et intérêts au titre de la rupture abusive.

Les demandeurs obtiennent gain de cause devant les juridictions prud'homales ainsi qu'en appel. Les arrêts d'appel retiennent que « la convention prévoit l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction, de sorte que cet écrit constitue bien une promesse d'embauche valant contrat de travail ». Autrement dit, les juges du fond considèrent que la rétractation de l'union sportive carcassonnaise, intervenue avant l'acceptation de l'offre d'emploi par les joueurs, n'est pas de nature à empêcher la formation du contrat de travail. Il s'agit là d'une application pure et simple d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation en la matière¹.

Pour autant, telle n'est pas l'appréciation retenue par la Cour de cassation dans les deux arrêts publiés le 21 septembre 2017, qui considère que « l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ». La Cour ajoute que « la rétractation de l'offre avant l'expiration du délai laissé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur ». Cette solution fait suite à la réforme du droit des contrats issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016. Par ailleurs, il s'agit d'une uniformisation des jurisprudences au sein des différentes chambres de la Cour de cassation, dans la mesure où les chambres civiles considèrent de manière constante que « si une offre d'achat ou de vente peut en principe

être rétractée tant qu'elle n'a pas été acceptée, il en est autrement au cas où celui de qui elle émane s'est engagé à ne pas la retirer avant une certaine époque »².

La réforme du droit des contrats modifie notamment les articles 1114 et 1115 du code civil qui précisent dorénavant que « l'offre, faite à personne déterminée ou indéterminée, comprend les éléments essentiels du contrat envisagé et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation » et qu'elle « peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ». Dans ces arrêts du 21 septembre 2017, la chambre sociale aligne sa jurisprudence sur la réforme du droit commun des contrats dans un souci d'homogénéité des définitions. Par conséquent, dorénavant il convient de distinguer l'offre de contrat de travail qui correspond à l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation ; de la promesse unilatérale de contrat de travail qui correspond à l'acte par lequel le promettant accorde au bénéficiaire le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. Cette solution est certes moins protectrice du salarié, mais contrairement à la jurisprudence antérieure la distinction repose dorénavant sur l'intensité de l'engagement de l'employeur³.



Naïs LASNIER.

¹ Voir notamment : Cass. Soc. 15 décembre 2010, n°08-42.951 ; Cass. Soc. 7 mars 2012, n°10-21.717 ; Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-14.258

² Cass. Civ. 3, 7 mai 2008, n°07-11.690

³ Cour de cassation, Note explicative, Pourvois n°16-20.103 et 16-20.104 [En ligne]

Le plafonnement des indemnités prud'homales

Le plafonnement des indemnités prud'homales est certainement la mesure des ordonnances promulguées au Journal officiel le 23 septembre dernier qui aura fait couler le plus d'encre dans la presse ces derniers jours. Plus de prévisibilité pour l'employeur permettant ainsi une sécurisation des relations de travail, voici l'objectif du gouvernement nouvellement désigné qui, mené par Monsieur le Président Emmanuel MACRON, souhaitait depuis 2015 créer une limite aux indemnités de licenciement.

On se souvient tous de son premier essai, il y a deux ans lorsque cette mesure avait été déclarée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel en raison de la violation du principe d'égalité de traitement de tous les salariés. Qu'à cela ne tienne, la mesure telle que visée par l'ordonnance ne fait désormais plus la distinction entre la taille de la structure mais se concentre sur l'ancienneté du salarié (Article L.1235-3 du Code du travail). Ceci ne constituant plus une rupture d'égalité des salariés, cela ne devrait donc plus poser de problèmes constitutionnels !

Les juristes du MAJE se sont posés la question du détournement de ces limites consécutivement aux récentes décisions rendues par les juges du Quai de l'Horloge et il est fort probable que ces limites ne soient pas aussi invulnérables que cela pour nos salariés.

En effet aux termes de l'article L.1221-1 du Code du travail « *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. (...)* »

Ainsi lorsque le droit du travail ne permet plus de rendre justice, la Cour de cassation n'hésite pas à changer de fondement juridique en utilisant le droit commun des obligations pour rétablir l'équilibre de la justice.

Bien qu'il ne s'agisse pas de cas en faveur des salariés, plusieurs décisions de la Cour de cassation sont revenues sur le caractère nécessaire et automatique du préjudice subi par le salarié en droit du travail pour faire prévaloir la stricte application du droit des obligations. Dès lors, il est possible de rejeter les demandes de dommages et intérêts lorsque le salarié ne fait pas la démonstration de son préjudice subi et de son étendue.

Ainsi dans un arrêt du 13 avril 2016 publié au

¹ Cass. Soc. 13 avril 2016, n°14-28.293

² Cf. Commentaire page 5

³ http://www.union-syndicale-magistrats.org/web2/fr/projet-reforme-droit-travail_news_1075

bulletin, la Chambre sociale de la Cour de cassation¹, au visa de l'ancien article 1147 du Code civil décide de n'allouer aucun dommages et intérêts au salarié qui reprochait à son employeur de lui avoir remis tardivement ses bulletins de paie en raison de l'absence de démonstration du préjudice subi.

Dans un arrêt plus récent du 21 septembre 2017², la Chambre sociale de la Cour de cassation va encore plus loin puisqu'elle adapte le droit du travail à l'évolution du droit des obligations résultant de l'ordonnance du 10 février 2016, ce qui conduit à apprécier différemment la portée des offres et promesses de contrat de travail.

Dès lors, si l'on note un renforcement de l'application stricte du droit des obligations en droit du travail, on remarque également que le Syndicat majoritaire de la magistrature s'est exprimé sur le plafonnement des indemnités prud'homales en affirmant que cette mesure : « *porte une atteinte inédite et particulièrement grave à l'office du juge en limitant de manière drastique l'individualisation des décisions de justice pour réparer complètement la perte injustifiée de l'emploi* »³.

Ainsi, rien n'empêcherait un juge de répondre à une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en se fondant, non pas sur le barème imposé par la nouvelle rédaction de l'article L.1235-3 du Code du travail, mais bien sur le nouvel article 1104 nouveau du Code civil. Il serait donc possible d'allouer des dommages et intérêts au salarié pour exécution déloyale du contrat de travail.

De ce fait, on conseillera aux employeurs de rester prudents sur le provisionnement de leurs licenciements et de ne pas se fier au barème tel qu'inscrit dans l'ordonnance mais bien de se fier à nos conseils avisés dans leurs procédures de licenciement.



Benoît MAUGENDRE.

SFR et Numéricable : sanction record

Le 8 mars dernier¹, l'Autorité de la concurrence prononce une amende record de 40 millions d'euros à l'encontre des sociétés Altice Luxembourg et SFR Group.

Cette amende sanctionne le non-respect des engagements pris par Numéricable et SFR suite à l'autorisation de concentration donnée par l'Autorité de la concurrence. Ces engagements devaient avoir pour effet de réduire les effets anti-concurrentiels de l'opération (art. L.430-8 s. C.com).

Une opération de concentration (art. L.430-1 C.com) modifie le contrôle d'une société. Une fusion est l'archétype, c'est une concentration de l'économie.

L'Autorité, ou la Commission européenne selon le droit applicable, peut se saisir d'office pour constater le respect ou non des engagements pris et sanctionner les acteurs en cas de non-respect (art. L.430-8 C.com).

En l'espèce, un accord de co-investissement est conclu entre les sociétés SFR et Bouygues Télécom en novembre 2010, accord par lequel les sociétés convenaient de mettre en place une infrastructure en fibre optique pour faire concurrence à la société Numéricable. L'idée est de réaliser des travaux de raccordement pour déployer la fibre optique jusqu'au domicile de chaque abonné, et d'entretenir ce réseau.

En 2014, la société Numéricable rachète la société SFR, alors même que l'accord passé entre SFR et Bouygues Télécom n'est pas complètement exécuté, et soumet ce rachat à une autorisation de l'Autorité de la concurrence. Pour favoriser cette autorisation, les parties à la concentration s'engagent à poursuivre les travaux d'installation au sein des immeubles particuliers et l'entretien de ces installations².

Un an plus tard, l'Autorité de la concurrence se saisit d'office suite aux plaintes de Bouygues Telecom, et découvre que Numéricable et SFR n'ont pas exécuté les travaux dans les délais prévus, ni mis en œuvre les opérations de maintenances promises. L'Autorité sanctionne alors les sociétés Altice Luxembourg (société mère de Numéricable) et SFR Group (issue de la concentration autorisée) et leur inflige une amende de 40 millions d'euros ainsi que l'injonction sous as-

treinte de respecter leur engagement³.

SFR Group a soumis cette sanction pour annulation au du Conseil d'État, qui, dans une décision du 28 septembre 2017⁴ décide d'une part que l'Autorité de la concurrence a justement qualifié le non-respect des obligations découlant de l'engagement pris et d'autre part que les graves manquements aux engagements pris est effectivement de nature à porter atteinte au droit de la concurrence, que dès lors, le délai d'un an, octroyé pour se conformer à cet engagement, ne méconnaît pas le principe de proportionnalité⁵.

Dans cette affaire, il est loisible de penser que l'Autorité de la concurrence agit aux fins de protection du consommateur en assurant la poursuite d'une concurrence suffisante.

La sanction de l'Autorité de la concurrence vient faire l'effet d'une pique de rappel pour le maintien de la concurrence entre les opérateurs téléphoniques et de fourniture d'accès à internet, régulièrement sanctionnés pour leurs ententes anticoncurrentielles.

À noter que les ententes, prohibées non seulement en droit français mais également au niveau européen à l'article 101 du TFUE, peuvent être tolérées si le consommateur y trouve in fine un intérêt. En l'espèce il semble évident que les consommateurs ont souffert du non-respect de cette procédure d'engagement puisque la plupart n'ont pas vu la fibre optique arriver chez eux comme prévu.



Laura PLUCHARD et Élodie MAILLER.

¹ Cf. décision 17-D-04 du 8 mars 2017

² cf. décision d'autorisation sous réserve d'engagements du 30 octobre 2014 14-DCC-160

³ Cf. décision 17-D-04 du 8 mars 2017

⁴ CE, 28 sept. 2017 n°409770

⁵ <http://www.eff.fr/actualites/affaires/concurrence/details.html?ref=UI-dbf8a870-b01d-402e-b189-0c36f2c898dc>

Amendements du 11 octobre 2017 : vers une réforme de la réforme ?

Le Sénat a examiné en séance plénière le 17 octobre 2017 le projet de loi de ratification de l'ordonnance du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations.

De façon liminaire, la contextualisation de l'œuvre s'impose.

L'époque contemporaine se caractérise par une inflation législative souvent décriée : chaque session parlementaire amène des textes nouveaux, qui vont se superposer aux textes préexistants jusqu'à former un ensemble législatif dans lequel se repèreront quelques spécialistes avisés mais dans lequel se perdront grand nombre de profanes.

Le code civil, codifié sous Napoléon en 1804, était, pour la majorité de la doctrine, à moderniser et à adapter compte tenu de l'évolution du droit international et du droit européen dans lesquels il s'insère.

Une réforme était donc recommandée par de nombreux praticiens du droit¹ et s'est faite désirée. Trois avant-projets furent mis en place, dont les célèbres projets Catala et Terré.

C'est donc dans une logique de clarification que le projet de réforme a été initié par La Chancellerie qui avait présenté le 25 février 2015 un projet d'ordonnance.

Ce projet de réforme a abouti à l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016. Le projet de loi de ratification de l'ordonnance a ensuite été présenté en Conseil des ministres le 6 juillet 2016.

L'ordonnance est néanmoins entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2016, avant ratification. Tant qu'elle n'est pas ratifiée, l'ordonnance demeure un acte réglementaire dont la légalité peut être contestée devant le juge administratif par voie d'action ou par voie d'exception.

L'ordonnance, présentée par la commission des lois, a finalement été examinée ce 17 octobre 2017, plus d'un an après.

Il faut garder à l'esprit que lorsque le Parlement habilite le Gouvernement à statuer par voie d'ordonnance dans une matière donnée, le Parlement conserve

toutefois la possibilité de révision lors de la phase de ratification de l'ordonnance.

Dans la dynamique de la commission des lois du Sénat, des amendements déposés par les sénateurs ont été examinés. Ces derniers proposent des modifications voire des suppressions des articles de l'ordonnance.

Quatorze amendements ont été déposés par le sénateur Pillet, rapporteur du texte. La plupart d'entre eux ont été adoptés en première lecture (ou même rejetés) par la commission des lois le 17 octobre, et ce sans faire grand bruit.

Pourtant, ils sont susceptibles de changer la portée de la réforme que nombre de praticiens commencent à peine à s'approprier.

À titre d'exemple nous citerons le contrat d'adhésion (opposé au contrat de gré à gré), visé par l'article 1110 du code civil qui porte à interrogation quant à l'interprétation des « conditions générales, soustraites à négociation ». Certains auteurs soutenaient que si les conditions générales du contrat n'ont pas été négociées mais que les conditions particulières (ndlr, comme pour le contrat d'assurance) l'ont été, le contrat pouvait être en tous cas qualifié de contrat d'adhésion. D'autres, partisans de la thèse contraire, seront ravis d'apprendre que l'amendement 1 du 11 octobre 2017 a été adopté et supprime la « zone grise » dans laquelle se trouvaient certains contrats qui ne rentraient ni dans les cases du contrat de gré à gré ni dans celles du contrat d'adhésion². Cet amendement vient en effet remplacer le terme « négociées » par le mot : « négociables » modifiant l'article 1110 comme suit : « le contrat d'adhésion est [le contrat] qui comporte des clauses non négociables, unilatéralement ».

Nous pouvons également nous intéresser au nouvel article 1195 du code civil, qui est l'un des articles les plus novateurs de la réforme.

Ce dernier prévoit actuellement que « (...) À défaut d'accord dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe ».

¹ François Terré – Pour une réforme du droit des contrats, éd. Dalloz, 2008

² Voir en ce sens l'article des professeurs Chantepie et Latina : <https://www.dalloz-actualite.fr/chronique/droit-des-obligations-reformer-reforme#.We4cfrSGMxe>

L'amendement n°7 vient supprimer les mots : « réviser le contrat », ne permettant ainsi plus au juge de réviser le contrat, ce qui venait en contradiction avec le principe de la force obligatoire du contrat.

En pratique, ces modifications pourraient être très utiles lors des contractualisations puisque les parties pourraient alors insérer une clause d'imprévision sans avoir en épée de Damoclès la révision éventuelle du juge qui voit ici son pouvoir réduit.

Biens qu'adoptés en première lecture (devant le Sénat) et susceptibles de modification, ces amendements adoptés par la commission ne devraient cependant pas être revus, lors de la discussion devant l'Assemblée Nationale¹.

¹ Voir en ce sens l'article des professeurs Chantepie et Latina : <https://www.dalloz-actualite.fr/chronique/droit-des-obligations-une-petite-loi-porteuse-de-grands-changements#.We4aK7SGMxd>

² Voir en ce sens l'article des professeurs Chantepie et Latina : <http://reforme-obligations.dalloz.fr/2016/08/08/les-obligations-de-moyens-et-de-resultat-art-1250/>

Certains changements comme la disparition de la cause (dont nous avons évité de peu le retour par le rejet de l'amendement proposant son rétablissement) ou encore de l'obligation de moyens et de résultats ayant déjà fait couler beaucoup d'encre², nul doute que cette nouvelle modification de la réforme non-officiellement adoptée fasse grand bruit.



Laura PLUCHARD.

Quelles sont les obligations du donneur d'ordre dans un contrat de prestation de services ?

Toute entreprise agissant en qualité de donneur d'ordre pour un contrat de sous-traitance portant sur un montant minimum de 5.000€ a trois obligations principales lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat :

- Une obligation de vigilance à l'égard du cocontractant
- Une obligation de vérification des documents transmis
- Une obligation de diligence lorsqu'il est porté à sa connaissance que le sous-traitant ne respecte pas les règles minimales. Cette information provient notamment de l'URSSAF. L'employeur doit dans les 24 heures enjoindre le cocontractant de faire cesser la situation.

Tous les six mois l'employeur doit :

- Vérifier que les formalités mentionnées aux articles L.8221-3 et L.8221-5 du code du travail sont correctement remplies.
- Exiger du cocontractant la délivrance d'une attestation dite « de vigilance »
- Exiger du cocontractant la délivrance d'une attestation certifiant qu'il n'emploie pas de salariés étrangers ou le cas échéant qu'il est en règle avec cet emploi.

Les actionnaires salariés peuvent-ils disposer librement de leurs titres ?

Différents mécanismes permettent aux salariés d'acquérir des actions ou des certificats d'investissement de la société employeur. Nous nous intéressons ici aux « stock-options plans » (options de souscription ou achat d'actions), accessoires du contrat de travail qui relèvent donc de la compétence du CPH (Cass. Soc. 21 juin 2005, n°02-45.479).

Seules les SA, les SAS ou les SCA peuvent accorder des options de souscriptions ou d'achats d'actions. Pour en bénéficier, les salariés bénéficient d'une option facultative à lever dans un certain délai. Une fois l'option levée, une clause d'interdiction de revente peut être prévue par le Conseil d'administration ou le directoire dans les conditions d'exercice des options (Art. L.225-177, al.2 C. com.) pour un délai maximum de 3 ans.

Si vous avez l'opportunité de lever l'option au sein de votre entreprise, prenez donc le temps de bien lire les conditions d'exercice des options !



Adeline EUDO et Laura PLUCHARD

Tips Juridiques

Un salarié peut-il renoncer à ses congés et demander une indemnité faisant office de compensation ?

La réponse est par principe négative. Les congés payés ne peuvent qu'être pris. Le droit aux congés doit s'exercer en nature. Le versement d'une indemnité compensatrice ne peut en effet suppléer la prise effective des congés, même si l'employeur et le salarié en sont d'accord (Cass. Soc., 13 juin 2012, n°11-10.929).

Toutefois des exceptions existent : en cas de rupture du contrat de travail ; en cas de congé pour création d'entreprise ; ou en cas de congé sabbatique. Le salarié peut également décider, si l'accord collectif le permet en amont, d'alimenter son compte épargne temps avec les jours de congés payés acquis au-delà de la quatrième semaine.

L'absence d'un salarié pour cure thermique suppose-t-elle le maintien de son salaire ?

L'absence pour cure thermique n'est pas assimilée à l'absence pour maladie, sauf si elle est prescrite parallèlement à l'arrêt de travail et se déroule durant celui-ci. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient le versement du complément employeur quand la cure thermique donne droit à indemnités journalières. Dans ce cas, l'employeur a le droit d'ordonner une contre-visite.

Ainsi les cures thermales ne sont pas en elles-mêmes des situations assimilées aux arrêts pour maladie. Sauf cumul de la cure thermique et de l'incapacité totale de travail, le complément employeur n'est pas dû en cas de cure thermique (Cass. Ass. Plén., 1^{er} avril 1993, n°89-41.756).

L'employeur a-t-il l'obligation de mettre à disposition des vestiaires à ses salariés ?

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. Cette obligation concerne aussi bien les employeurs du secteur privé que public.

Dans l'hypothèse où les salariés ne doivent pas porter de vêtements de travail spécifiques ou d'équipements de protection individuelle, l'employeur peut toujours choisir de mettre à leur disposition un meuble de rangement sécurisé (par exemple, avec cadenas).

Dès lors l'employeur ne peut prétendre au retrait des vestiaires, du seul fait de leur inutilisation par les salariés, d'autant plus quand ceux-ci doivent porter des vêtements de travail spécifiques.



Maeva CHARRON.

Témoignage

Rencontre avec Elodie, apprentie Juriste parcours Commerce et Finance :

- Salut Elodie, Peux-tu te présenter ?

Bonjour Benoît, j'ai 23 ans et je suis actuellement étudiante au Maje dans la spécialité Commerce et Finances. Avant d'intégrer le Maje j'ai obtenu une licence de droit privé à l'Université de Tours et j'ai effectué un Master 1 Juriste d'entreprise toujours à Tours.

- Pourquoi avoir décidé d'intégrer le MAJE si ce n'est qu'il se trouve à Tours ?

Plusieurs raisons m'ont poussée vers le Maje. Tout d'abord la spécialité Commerce et Finances est classée parmi les 15 meilleures formations en droit des affaires, c'est donc une formation reconnue avec des enseignements de qualité et des intervenants très compétents. Ensuite, ce qui m'a séduite ce sont les « à côtés » de la formation : le Maje requiert un investissement permanent, ce qui n'est pas le cas de tous les masters. On ne vient pas au Maje uniquement pour suivre des cours et rester sur une chaise. Au Maje tout est dans le partage et la construction, et les étudiants y participent activement.

Enfin l'apprentissage est vraiment un atout : cela permet d'entrer en douceur (pas toujours) dans le monde de l'entreprise et d'avoir une première expérience avant même d'être diplômée. Parmi les rares Masters en droit des affaires proposant une formation en apprentissage, le Maje a l'avantage de proposer un rythme d'alternance long (2 semaines en entreprise pour 2 semaines à la fac jusqu'au mois de mars, suivi d'un temps complet en entreprise jusqu'au mois d'août).

- Peux-tu nous décrire ton entretien ou c'est top secret ?

Je dirai que c'est Top secret ! Les entretiens du Maje sont, semble-t-il très déstabilisants et à l'issue de mon entretien je ne pensais pas avoir été retenue. Certains ont beaucoup parlé de la formation, d'autres ont eu des questions plus diverses. Dans tous les cas, il est très difficile de savoir si l'entretien s'est bien passé ou non. L'idéal est de se préparer au mieux pour ne rien regretter. À Tours la MOIP organise des simulations d'entretien qui sont très formatrices. Il ne faut pas oublier que l'entretien et plus largement le Maje ne sont que des étapes, qui doivent nous permettre de mener à bien un projet professionnel abouti.

- Trouver une alternance, c'est facile ?

Je ne dirai pas que c'est facile, il faut s'y prendre suffisamment tôt et être prêt à essuyer les refus. Personnellement je voulais arriver à l'entretien en ayant déjà des pistes, voire une promesse d'embauche. J'ai donc commencé à envoyer des candidatures spontanées dès le mois de décembre, et cela a été payant puisqu'en Avril j'avais trouvé mon entreprise. Le Maje a beaucoup de partenaires, ce qui aide énormément dans la recherche d'apprentissage pour les étudiants qui n'ont pas encore trouvé d'entreprise au moment de l'admission.

- Comment se passe le rythme fac / entreprise, ce n'est pas trop dur ?

Bizarrement c'est le rythme à la Fac qui est le plus fatigant ! Les horaires ne sont jamais les mêmes et les doubles journées commencent à se faire sentir déjà en octobre Il faut parfois sacrifier des heures de sommeil, mais c'est un sacrifice que j'étais prête à faire et que je fais très volontiers. Le plus important pour garder la motivation est de s'accorder des petits moments personnels rien qu'à nous, du sport, des week-ends, des bains ou des bières, chacun son truc mais c'est primordial !

- Question indiscrette mais niveau trésorerie ça se passe comment ?

Le salaire c'est top ! Fini les jobs étudiants les week-ends, place aux 5 semaines de congés payés et au compte en banque dans le positif ...

J'ai la chance d'avoir trouvé une entreprise à Tours pour faire mon apprentissage, alors je n'ai pas trop de déplacements à faire. Certains de mes camarades ont quant à eux deux appartements, dans deux villes différentes, parfois à deux extrémités de la France... dans un cas comme cela il faut être organisé. Ce qui est bon à savoir c'est que les étudiants du Maje ont le statut d'apprenti, ce qui leur permet de bénéficier de nombreuses aides provenant de la CAF et du CFA, notamment pour financer les déplacements et les doubles logements.

- *Quelles sont tes missions en entreprise, c'est détente ou pas ?*

En entreprise ce n'est pas du tout détente, au contraire ! Dans mon entreprise je suis la seule juriste, ce qui est parfois compliqué, il faut être autonome très rapidement, et les collaborateurs ne sont pas habitués à avoir affaire avec un juriste en interne, il faut se faire sa place.

Comme je suis seule j'ai beaucoup de prérogatives sur des sujets différents : la conformité et la mise en place de diverses procédures au sein de la société, la négociation et la rédaction contractuelle avec les partenaires... Mon maître d'apprentissage me confie beaucoup de sujets, ce qui est très agréable et valorisant.

- *L'ambiance de la promo plutôt festive ou studieuse ?*

Festive ! Je précise que les deux ne sont pas incompatibles, au contraire, plus l'ambiance est bonne, plus les étudiants sont motivés pour aller en cours et pour travailler en groupe.

- *Et donc tu vas être juriste d'entreprise ?*

Oui c'est l'idée ! Certains veulent continuer dans une école de commerce ou passer des concours (CRFPA), ce n'est pas mon cas. Les cinq années d'études suffisent largement pour trouver un poste de juriste et l'apprentissage prépare très bien à l'insertion professionnelle. Le Master reste assez large et permet de pouvoir mener à bien des missions dans des domaines variés.

- *Le mot pour conclure, je crois qu'on t'attend en cours... ?*

En deux mots plutôt : « se lancer ». Si on a envie d'intégrer le Maje et qu'on a déjà un projet professionnel en tête, il ne faut pas hésiter à candidater, notre promo est composée de profils diversifiés, ce qui renforce d'ailleurs sa valeur ajoutée.



Benoît MAUGENDRE et Élodie MAILLER.

Remerciements

Nous remercions Madame ALBERT-MORETTI, Doyen de la faculté de Droit de l'Université François Rabelais.

Nous remercions Monsieur BOURDOISEAU et Monsieur ROULET, Directeurs du Master 2 Juriste d'entreprise.

Nous remercions également Mesdames Isabelle PROUST et Mina EL KASMI.

Nous remercions Maïna BERTRAND-LE BAIL d'avoir participé à la conception du design de la première page de la Gazette du MAJE édition 2017-2018.

Enfin, nous remercions Maeva CHARRON, Benoît MAUGENDRE, Élodie MAILLER, Laura PLUCHARD, Adeline EUDO et Naïs LASNIER pour leur participation à ce numéro.