



Éditorial

LE CHSCT, UN INCONTOURNABLE DE LA GESTION DU PERSONNEL

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui a pu longtemps être considéré comme le parent pauvre des institutions représentatives du personnel, a vu ces dernières années ses fonctions et donc son importance s'accroître. Il devient désormais un élément incontournable de la gestion du personnel.

Créé sous sa forme moderne en 1982, dans la mouvance des Lois AUROUX, le CHSCT qui globalement est demeuré le même pendant 20 ans a vu son rôle

reprendre de l'importance il y a une dizaine d'année (cf Loi du 17 Janvier 2002) lorsqu'à la suite des premiers procès « amiante », la responsabilité des entreprises a

été accrue, notamment par l'apparition de la faute inexcusable et une révision à la hausse des obligations de l'employeur en terme de santé et sécurité du personnel par le

passage d'une « simple » obligation de moyen à une obligation de résultat en la matière.

Le « document unique » mis en place ensuite dans le même esprit

(suite en page 2)

Bulletin à diffusion interne exclusivement réservé aux clients des associés du GROUPE J.S.A. - Conception : Otc 02 47 51 83 00 - Crédits photos : Fotolia

Sommaire

ÉDITORIAL	1-2
ACTUALITÉ	2 À 4
JURISPRUDENCE	2 À 4

Votre Juriste Infos vous est communiqué par :

RINGLE ROY & ASSOCIÉS
46 RUE SAINT JACQUES
13006 MARSEILLE

nécessitait également, a priori, lors de son élaboration, une collaboration accrue avec le CHSCT faisant de celui-ci une véritable force de proposition.

Ce mouvement s'est poursuivi et concrétisé ensuite par la loi du 9 Novembre 2010 ayant pour objectif avoué une réforme des retraites et la prise en compte de la pénibilité du travail pour certains salariés mais dont l'obligation à nouveau accrue de prévention et de maintien en bonne santé du personnel qui en découle en pratique, a porté en avant le rôle des institutions représentatives du personnel en la matière et a fortiori, celui du CHSCT, premier concerné par le sujet.

Cette tendance, désormais inéluctable, voire souhaitable d'une manière générale en terme de santé publique, a à nouveau été confirmée par des dispositions de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 Juin 2013 qui viennent de renforcer le rôle des CHSCT en permettant de les fédérer en quelque sorte pour traiter d'un problème commun via une instance de coordination.

L'ensemble de ces mesures fait ainsi du CHSCT sous certains aspects un véritable « concurrent » du Comité d'Entreprise.

La multiplication en droit français des institutions représentatives du personnel et le chevau-

chement à bien des égards de leurs compétences respectives rendent désormais délicate la recherche de l'institution idoine devant être consultée sur telle ou telle question.

Souvent, la consultation doit être multiple et alors gare aux règles de préséance et à l'ordre des consultations qui, s'il n'est pas respecté, fera capoter toute la procédure.

A ce titre, il est à souligner que bien souvent le CHSCT a le pas sur le Comité d'Entreprise.

D'ailleurs, cet enchevêtrement et la confusion qui peut en résulter ont amené certains (de plus en

plus nombreux) à souhaiter, voire à militer pour une réforme des institutions représentatives du personnel qu'ils veulent voir en quelque sorte fusionner.

Ceci est sans doute une autre histoire et les esprits, voire les forces en présence n'y sont peut-être pas encore prêts.

En attendant, n'oublions pas la place désormais privilégiée qu'il convient de réserver au CHSCT en matière de prévention de la santé et de sécurité des salariés et d'une manière plus générale, dans la gestion du personnel.

Actualité

DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE



La Loi du 28 Juin 2013 complétée par la circulaire du 4 Juillet 2013 permet aux salariés de bénéficier, sous conditions, d'un déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

1) Sommes concernées

Les sommes concernées sont les suivantes :

- les droits au titre de la participation aux résultats de l'entreprise affectés, en application des articles L. 3323-2 et L. 3323-5 du code du travail, antérieure-

ment au 1^{er} janvier 2013,

- les sommes attribuées au titre de l'intéressement affectées à un plan d'épargne salariale, en application de l'article L. 3315-2 du code du travail, antérieurement au 1^{er} janvier 2013.

Sont exclues de cette possibilité

les sommes qui ont été affectées à des fonds investis dans des entreprises solidaires et les sommes affectées à un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Lorsque, en application de l'accord de participation, les sommes distribuées ont été affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières, ou placées dans un fonds que l'entreprise consacre à des investissements, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord conclu dans les conditions prévues aux articles L. 3322-6 et L. 3322-7 du même code (modalités d'adoption d'un accord de participation). Un dispositif équivalent est prévu pour l'intéressement. A noter que lorsque le plan d'épargne salariale a été mis en place à l'initiative de l'entreprise dans les conditions prévues par le code du travail, le déblocage susvisé des titres, parts ou actions, le cas échéant pour une partie des

Jurisprudence

ATTENTION À FORMER SES SALARIÉS



Une Cour d'appel avait rejeté la demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation formulée par un salarié au motif que celui-ci avait été recruté sans compétence ni expérience au poste d'opérateur de lignes auquel il avait été formé par l'employeur, que son expérience lui permettait désormais de prétendre à des postes similaires dans l'industrie mécanique, que son poste de travail n'avait connu depuis son embauche aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation, et qu'il lui appartenait par ailleurs de demander à bénéficier d'un congé individuel de formation ou du droit individuel de formation.

Cette position est censurée par la Cour de cassation qui relève qu'en 16 ans d'exécution du contrat de travail, l'employeur n'avait fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, peu importe que le salarié n'ait jamais fait de demande en ce sens.

(Cass. soc., 5 juin 2013, n°11-21255)

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le contentieux de la rupture conventionnelle est assez abondant, qu'il porte sur la forme ou sur le fond de la rupture.

La Cour de cassation apporte de nouvelles précisions en la matière.

D'une part, il n'existe aucun délai à respecter entre l'entretien entre les parties et la signature de la convention de rupture.

D'autre part, l'existence d'un différend au moment de la conclusion de la convention de rupture n'affecte pas automatiquement sa validité (sous réserve notamment du consentement des parties).

(Cass. soc., 3 juillet 2013, n°12-19268)

Un autre arrêt ne manquant pas d'intérêt a été rendu en la matière le 26 juin 2013, puisque la Cour de Cassation précise qu'une clause prévoyant dans une convention de rupture la renonciation à tout recours en justice doit être réputée non écrite.

Cependant, la Haute juridiction précise que cette clause n'affecte pas la validité de la rupture.

(Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-15208)

Actualité

(suite)

avoirs en cause, peut être réalisé dans les mêmes conditions.

2) Modalités pratiques à respecter

Pour bénéficier d'un déblocage anticipé des sommes susvisées, le salarié doit effectuer une demande entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2013.

Le déblocage ne peut avoir lieu qu'en une seule fois.

Le montant des sommes débloquentes et versées est limité à un plafond global de 20 000 €, net de prélèvements sociaux.

3) Obligations des entreprises

Dans un délai de deux mois à

compter de la promulgation de la loi, l'employeur doit informer les salariés de cette possibilité de déblocage exceptionnel.

Il devra ensuite déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquentes en application de la loi (cette déclaration pouvant être effectuée par l'organisme gestionnaire).

4) Obligation du salarié

Le salarié qui aura bénéficié d'un déblocage exceptionnel devra tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant de l'usage conforme des sommes débloquentes.

PRIME DIVIDENDES

Le 15 juillet 2013, le ministère du travail a rappelé que la prime de partage des profits était toujours en vigueur même si le dispositif va être remanié dans le cadre d'une négociation plus large sur l'épargne salariale.

Rappelons que la mise en place de cette prime est en principe obligatoire dans les entreprises qui versent aux associés ou actionnaires des dividendes dont le montant par part sociale ou

par action est en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents (des dispositions particulières étant prévues pour les groupes).

LE TEMPS PARTIEL REVU PAR LA LOI SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 publiée au JO du 16 juin 2013, dans un volet destiné renforcer les droits des salariés et lutter contre la précarité, vient notamment encadrer le recours au temps partiel.

En effet, outre le fait d'imposer à certaines branches des négociations sur le temps partiel, elle impacte directement les entreprises en venant fixer une durée minimale au contrat de travail à temps partiel, modifier le régime des heures complémentaires, encadrer la possibilité d'augmenter la durée de travail du temps partiel par avenant, orga-

niser les interruptions de travail en cours de journée et aménager la priorité d'emploi.

a. Une durée minimale imposée

Les contrats à temps partiel conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 devront respecter une durée minimale de 24 heures par semaine.

RÉINTÉGRATION D'UN SALARIÉ DE RETOUR DE CONGÉ PARENTAL



Selon les dispositions de l'article L. 1225-55 du Code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les juges en concluent que la réintégration doit se faire en priorité dans le précédent emploi.

En l'espèce, au retour de son congé parental, un salarié avait été muté dans une nouvelle agence. L'employeur justifiait sa décision par la mise en œuvre d'une clause de mobilité présente dans le contrat de travail du salarié.

Cette position est censurée par les juges qui relèvent que l'emploi précédemment occupé par le salarié était disponible au retour de son congé parental d'éducation. Il devait donc retrouver ce poste, peu important la stipulation d'une clause de mobilité dans le contrat de travail.

(Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12758)

Jurisprudence

REPRISE DE VERSEMENT DU SALAIRE DU SALARIÉ INAPTE

La Cour de cassation rappelle qu'à l'issue du délai préfix d'un mois prévu par l'article L. 1226-4 du Code du travail, l'employeur a l'obligation, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire. En conséquence, il ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés. (**Cass. soc., 3 juillet 2013, n°11-23687**)

LE RETRAIT DU PERMIS DE CONDUIRE HORS TEMPS DE TRAVAIL



La Cour de Cassation vient de rappeler que le retrait du permis de conduire hors temps de travail ne pouvant motiver un licenciement disciplinaire, celui-ci sera nécessairement déclaré sans cause réelle et sérieuse.

En effet, dans l'hypothèse comme en l'espèce où l'utilisation d'un véhicule était indispensable à l'exercice des fonctions du salarié, seul un licenciement pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise aurait pu être envisagé.

Actualité (suite)

Pour les temps partiels organisés sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale s'établira selon les cas à :

- l'équivalent mensuel de cette durée de 24 heures hebdomadaires (104 heures par mois),
- l'équivalent calculé sur la période prévue par l'accord sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, un régime transitoire est prévu jusqu'au 1er janvier 2016.

En effet, pour ces contrats, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu fixant une durée inférieure à 24 heures, cette durée minimale de 24 heures ne sera applicable qu'aux salariés qui en font la demande. L'employeur pourra cependant refuser de faire droit à cette demande à la condition de pouvoir justifier cette position par un motif lié à l'activité économique.

Dès le 1er janvier 2016, tous les contrats à temps partiel conclus avant le 1er janvier 2014 fixant une durée inférieure à 24 h/semaine devront faire l'objet d'un avenant fixant la durée à au moins 24 h, sauf cas de dérogation limitativement prévus par la loi.

b. Des majorations dès les premières heures complémentaires

Dès le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps de travail donnera lieu à une majoration de 10%.

Pour les heures excédant le dixième, le taux de majoration reste fixé à 25 %, sauf convention ou accord de branche étendu prévoyant un taux de majoration différent, qui ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à 10%.

c. Des compléments d'heures par avenant temporaire

Désormais, une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité d'augmenter ponctuellement, par avenant, la durée du travail prévue par le contrat.

Dans ce cadre, les heures de travail effectuées au titre du complément d'heures ne seront majorées que si l'accord collectif le prévoit. Dans le cas contraire, seules les heures accomplies au-delà du complément d'heures prévu par avenant seront des heures complémentaires et, à ce titre, majorées à 25%.

d. Un aménagement de la priorité d'emploi

Jusqu'à présent, les salariés à temps partiel qui demandaient à passer à temps complet étaient prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Désormais, une convention collective ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi non équivalent.

e. La fin des dérogations aux interruptions d'activité sans contreparties

Jusqu'à présent, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise pouvait déroger au principe selon lequel les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures. Désormais, cette dérogation n'est aujourd'hui possible que si l'accord collectif définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail et s'il fixe des contreparties spécifiques, en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dès lors que l'employeur se place sur le terrain disciplinaire pour motiver la lettre de rupture, le licenciement doit être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse. (**Cass. soc., 10 juillet 2013, n°12-16878**)

PAIEMENT DES AMENDES POUR EXCÈS DE VITESSE



Appliquant le principe d'interdiction de la compensation entre le salaire et les dettes du salarié, la Cour de Cassation a rappelé dans un arrêt du 17 avril 2013 que si l'employeur paie les contraventions liées à l'utilisation par ses salariés de leur véhicule professionnel, il ne peut en obtenir le remboursement de la part de ces derniers.

(**Cass. soc., 17 avril 2013, n°11-27550**)

JSA C'EST AUSSI
LE SITE INTERNET

www.j-s-a.eu

