

22 janvier 2015

---

### **EDITORIAL**

#### **Droit social :**

⇒ arrêts marquants en décembre 2014

⇒ ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier

Une sélection d'arrêts de la Cour de Cassation (Chambre Civile et Chambre Sociale) au menu de ce premier bulletin juridique de l'année 2015.

Recouvrement des contributions chômage, contentieux des maladies professionnelles, retraite progressive, preuve du temps partiel, temps partiel et heures complémentaires, heures supplémentaires et accord collectif, forfait jours dans les banques, modulation sur 4 semaines, avis d'inaptitude au travail, mandats des IRP et restructuration, action en justice des syndicats, protection des IRP après réintégration.

Un certain nombre de mesures, déjà adoptées, entrent en vigueur en 2015.

Formation, pénibilité, IRP, syndicats, le point non exhaustif, sur ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier.

Bonne lecture.

Gérard VERGER  
Analyste juridique FEC FO



# 1 - Arrêts marquants en décembre 2014

## Contributions chômage : recouvrement par l'URSSAF

La date d'entrée en vigueur du recouvrement des contributions d'assurance chômage par l'URSSAF ayant été fixée au premier janvier 2011, il en résulte que les juridictions de droit commun demeurent compétentes pour connaître des différends afférents aux contributions exigibles à une date antérieure, peu important la date à laquelle la juridiction a été saisie.

*(Civ. 2 18/12/14 n°13-24449)*

## Maladie professionnelle : contentieux

Lorsque le différend porte sur la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie, la juridiction de sécurité sociale est tenue de recueillir préalablement l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles autre que celui qui a déjà été saisi par la caisse.

*(Civ. 2 18/12/14 n°13-26842)*

## Retraite progressive : salarié en CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi)

Les dispositions légales subordonnent l'accès à la retraite progressive à la seule justification d'une activité à temps partiel, condition que remplit le CAE.

*(Civ. 2 18/12/14 n°13-28826)*

## Temps partiel : preuve

L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet, sauf à ce que l'employeur rapporte la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié peut prévoir son rythme de travail, et qu'il n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

*(Soc 17/12/14 n°13-20627)*

## Temps partiel : heures complémentaires

Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

*(Soc 17/12/14 n°13-20627)*

## **Heures supplémentaires : accord collectif**

Un accord collectif ne peut limiter les droits des salariés au bénéfice des dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires.

*(Soc 17/12/14 n°13-13640)*

## **Convention collective des banques et forfait jours**

Répondant aux exigences relatives au droit à la santé et au repos les dispositions de l'accord d'aménagement du temps de travail dans le secteur bancaire du 29 mai 2001 imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, de sorte qu'est assuré le contrôle de la durée maximale raisonnable de travail.

*(Soc 17/12/14 n°13-22890)*

## **Modulation du temps de travail sur 4 semaines**

En l'absence d'accord collectif, l'employeur a la possibilité d'organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.

*(Soc 16/12/14 n°13-14558)*

## **Inaptitude médicale : agrément des services médicaux**

En l'absence de recours, exercé devant l'inspecteur du travail, contre les avis du médecin du travail, ces avis s'imposent au juge, peu important que l'agrément du service de santé soit intervenu après lesdits avis.

*(Soc 17/12/14 n°13-12277)*

## **Mandats des IRP : restructuration**

Les mandats représentatifs d'une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie.

Il s'ensuit que, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée de ces mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans les établissements absorbés sans que cet accord soit conclu à l'unanimité.

*(Soc 17/12/14 n°14-14917)*

## **Syndicats : action en justice et effectif**

Si les salariés en CDD peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leurs contrats de travail, les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge des élections, que ces contrats soient considérés comme tels s'agissant des

intérêts que cette requalification peut avoir en matière d'institutions représentatives et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise.

*(Soc 17/12/14 n°14-13712)*

## **Syndicats : action en justice et expertise**

Un syndicat a intérêt à contester les modalités d'une expertise lorsque la mission de l'expert est susceptible de porter atteinte au droit syndical.

*(Soc 02/12/14 n°13-24029)*

## **Délégué syndical réintégré : protection**

Le délégué syndical, représentant de droit le syndicat au comité d'entreprise, réintégré dans l'entreprise après annulation de l'autorisation donnée en vue de son licenciement, sans avoir pu retrouver son mandat du fait de la disparition du comité d'entreprise, bénéficie de la protection complémentaire de 6 mois suivant cette réintégration.

*(Soc 16/12/14 n°13-21203)*

# **2 - Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2015**

## **FORMATION**

### **• Compte personnel de formation**

Mis en musique par la loi du 4 mars 2014 sur la formation professionnelle, le CPF se substitue au DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. L'employeur doit informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Ces heures sont à solder avant le 31 décembre 2020. A compter du 1<sup>er</sup> janvier, elles ne doivent plus figurer sur les bulletins de paye, mais une trace des droits ouverts à ce titre doit être conservée. Depuis le 5 janvier, chaque titulaire peut gérer son compte en ligne via le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### **• Contribution formation unique**

La [loi du 5 mars 2014](#) met également en place une contribution formation unique de 1 % des salaires versés pendant l'année au titre de laquelle la contribution se rapporte, pour les entreprises à partir de 10 salariés. Ce pourcentage est porté à 0,8 % lorsque l'employeur finance à hauteur de 0,2 % le compte personnel de formation. Les entreprises de moins de 10 salariés devront, elles, payer une contribution de 0,55 %.

## **SYNDICATS**

### **• Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Sauf dispositions contraires, les entreprises n'ont plus à rémunérer les heures passées en formation économique, sociale et syndicale pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales et les personnes syndiquées amenées à intervenir en faveur des salariés ([C. trav., art. L. 2145-2 et L. 2145-3](#)). Les modalités d'application seront fixées par décret.

### **• Financement**

Les organisations syndicales et patronales bénéficieront de dotations financières versées par un fonds paritaire créé par la [loi du 5 mars 2014 \(C. trav., art. L. 2135-9\)](#), en partie financé par une contribution des employeurs du secteur privé. Un décret du 30 décembre 2014 (JO 31 déc.) fixe le taux cette contribution, au sein de la fourchette prévue par la loi, à 0,016 % des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

### **• Expositions individuelles aux facteurs de risques**

Le document unique d'évaluation des risques doit être complété par une annexe récapitulant les données collectives utiles à l'évaluation des expositions personnelles aux facteurs de risque, de nature à faciliter l'établissement des fiches individuelles de prévention, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition. Ce document mentionne également la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils prévus.

### **• Compte personnel de prévention de la pénibilité**

Le compte personnel de prévention de la pénibilité doit être mis en place. Trois décrets du 9 octobre 2014 fixent les modalités d'alimentation, d'utilisation, de gestion et de financement de ce compte. En outre, l'entreprise doit établir une fiche de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus. Seuls quatre facteurs de pénibilité (le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipes successives et les activités en milieu hyperbare) sont pris en compte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

### **• Comité d'entreprise**

La [loi du 5 mars 2014](#) a introduit de nouvelles obligations à la charge du CE en matière de transparence financière. À compter des exercices comptables ouverts au 1<sup>er</sup> janvier 2015, il doit arrêter ses comptes et établir un rapport de gestion, procéder à la désignation d'un

trésorier ([C. trav., art. L. 2325-1](#)) et respecter les obligations comptables imposées par l'article [L. 123-12 du code de commerce](#).

En outre, son règlement intérieur doit contenir les modalités de l'arrêté annuel des comptes (C. trav., art. L. 2325-49), les modalités d'établissement du rapport de gestion (C. trav., art. L. 2325-50) et, le cas échéant, les modalités du compte rendu annuel du fonctionnement de la commission des marchés (C. trav., art. L. 2325-34-2).

Lorsque ses ressources annuelles excèdent les seuils fixés par décret (C. trav., art. L. 2325-45), mais n'excède pas au moins 2 des 3 trois critères (nombre de salariés, ressources annuelles et total comptable), un expert-comptable présente les comptes annuels (C. trav., art. L. 2325-57).

Certains CE (C. trav., art. L.2325-34-1) doivent également mettre en place une commission des marchés qui établit annuellement un rapport, annexé au rapport de gestion (C. trav., art. L. 2325-50). Un décret doit préciser les conditions d'intervention de cette commission.

#### • **Comité central d'entreprise**

Le CCE doit désigner un secrétaire parmi ses membres et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un trésorier. Il doit aussi se doter d'un règlement intérieur (C. trav., art. L. 2327-12-1). Enfin, les dispositions relatives à la tenue des comptes du CE et à la commission des marchés s'appliquent également au CCE (C. trav., art. L. 2327-14-1).