

CABINET CHATARD

AVOCAT

LE CAS SOCIAL

Mai 2015

Réforme du dialogue social : les obligations de négocier seraient regroupées en 3 blocs :

Obligations actuelles	Obligations prévues
Salaires effectifs	Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
Durée effective et organisation du temps de travail	
Intéressement, participation et épargne salariale	
Egalité femmes / hommes	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail En plus des thèmes figurant dans la première colonne, la négociation porterait sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et sur la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Protection sociale complémentaire des salariés	
Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés	
Prévention de la pénibilité	
Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale	
GPEC et prévention des conséquences des mutations économiques	Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés
Déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions	
Contrat de génération	

Ce projet a été fortement modifié par l'assemblée dans un sens plus restrictif que prévu et le texte qui sera définitivement voté est attendu avec impatience. **À suivre donc...**

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Davantage d'élus locaux pourront suspendre leur activité salariée

Loi 2015-366 du 31-3-2015 : JO 1-4

Le droit à congé accordé aux salariés pour l'exercice d'un mandat local est ouvert à davantage d'élus locaux. Ces derniers peuvent bénéficier d'une formation à l'issue du mandat. Ceux continuant à exercer leur activité professionnelle sont protégés contre le licenciement.

■ Enfin des précisions administratives sur la réduction Fillon

Circ. DSS 2015-99 du 1-1-2015

Une circulaire de la Direction de la sécurité sociale, datée du 1er janvier 2015 mais publiée seulement le 21 avril, fait le point sur la mise en œuvre de la réduction Fillon. Elle précise notamment que si une entreprise est soumise à un taux de cotisation d'accidents du travail inférieur à 1 %, la valeur maximale du coefficient de réduction est réduite en proportion

■ Bâtiment ETAM Aquitaine : salaires minima 1^{er} avril 2015

Accord 13 mars 2015 (déposé 14 avr. - BO/CC 2015/18, mai) – non étendu

A compter du 1^{er} avril 2015, les salaires minima mensuels (base 35 h/semaine) sont fixés comme suit.

Niveau	Montant	Niveau	Montant
A	1 494,65 €	E	1 995,52 €
B	1 550,02 €	F	2 287,45 €
C	1 637,30 €	G	2 562,00 €
D	1 773,80 €	H	2 795,98 €

■ Bâtiment Ouvriers Aquitaine (toutes entreprises) : salaires minima 1^{er} avril 2015

Accord 13 mars 2015 (déposé 14 avr. - avis JO, 19 mai) – non étendu

Les salaires minima (base 151,67 h/mois) sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2015.

Coeff.	Horaire	Mensuel	Coeff.	Horaire	Mensuel
150	9,61 €	1 457,65 €	230	12,40 €	1 881,16 €
170	9,76 €	1 480,86 €	250	13,41 €	2 033,85 €
185	10,54 €	1 598,32 €	270	14,23 €	2 158,56 €
210	11,55 €	1 751,30 €	-	-	-

■ Notariat : nouveau régime du forfait annuel en jours

Avenant n° 27, 19 févr. 2015 (déposé 18 mars - BO/CC 2015/14, avr.)

Invalidé par la Cour de cassation, le dispositif conventionnel relatif au forfait annuel en jours est redéfini afin, notamment, de préciser les modalités de contrôle de la charge de travail.

Un régime de frais de santé est instauré au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté de 4 mois consécutifs dans l'entreprise.

■ LA JURISPRUDENCE :

PAIE

■ Indemnité pour violation du statut protecteur d'un DP : pas plus de 30 mois de salaires

Cass. soc. 15-4-2015 n° 13-24.182 - Cass. soc. 15-4-2015 n° 13-27.211

Le délégué du personnel dont le contrat de travail est rompu sans autorisation de l'inspecteur du travail et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre à une indemnité en réparation de la violation de son statut protecteur. Selon une jurisprudence constante, cette indemnité est égale aux salaires qui auraient dû être perçus entre la rupture et l'expiration de sa période de protection, c'est-à-dire la durée du mandat restant à courir auxquels s'ajoutent 6 mois de protection supplémentaire.

La loi du 2 août 2005 ayant porté la **durée du mandat** des DP de 2 à 4 ans, la question s'est posée de savoir si l'indemnité pour violation du statut protecteur pouvait atteindre 48 mois de mandat + 6 mois.

La Cour de cassation répond par la négative. L'indemnité est **plafonnée** à 30 mois de salaire : 2 ans de mandat + 6 mois en qualité d'ancien élu. Cette solution devrait également s'appliquer aux membres élus du **comité d'entreprise**, dont le mandat obéit aux mêmes règles.

RASSURANT POUR LES ENTREPRISES MAIS AUCUN FONDEMENT JURIDIQUE !

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le non-respect des dispositions du contrat de travail justifie un licenciement

Cass. soc. 18-03-2015 n° 13-25.970

Le salarié, **chauffeur routier**, n'avait pas utilisé la carte de crédit de l'entreprise pour des achats privés, mais pour régler une **contravention** délivrée par la police en raison de la surcharge de son camion. A défaut d'un règlement immédiat de l'amende, son véhicule aurait été immobilisé par les forces de l'ordre.

Le contrat de travail du salarié prévoyait que l'employeur assumerait la responsabilité de ce type de contraventions et ne faisait pas état d'une **liste limitative des usages de ce moyen de paiement**. La cour d'appel avait de ce fait jugé que le salarié avait pu penser, sur le moment, être en droit d'utiliser la carte bancaire pour régler son amende et pouvoir poursuivre sa route, et n'avait donc pas commis de faute.

A tort, pour la Cour de cassation. En effet, le contrat de travail prévoyait expressément que, hors le cas d'achat de carburant, il était interdit au salarié d'utiliser cette carte sans une **autorisation écrite** par fax. La Haute Cour censure donc la décision des juges du fond pour avoir dénaturé les termes du contrat de travail et conclu à l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

TROP REALISTE POUR ETRE VRAI !

■ Pas de licenciement pour faute en cas d'erreurs du salarié dues à sa maladie

Cass. soc. 18-3-2015 n° 13-26.697

Les erreurs commises par un salarié dans l'exécution de son travail peuvent justifier un licenciement disciplinaire si elles caractérisent une **négligence fautive**.

En revanche, l'employeur ne peut pas se placer sur le terrain disciplinaire si de telles erreurs ne procèdent pas d'une **volonté délibérée** du salarié mais résultent, comme dans l'arrêt du 18 mars 2015, de la pathologie dont il souffre. C'est ce que décide la Cour de cassation à propos du licenciement d'un préparateur en pharmacie qui avait délivré des médicaments inappropriés à des patients d'une officine.

La Haute Cour relève que l'employeur avait conscience du lien entre le manque de vigilance reproché au salarié et son état de santé puisqu'il avait saisi le médecin du travail pour qu'il examine son aptitude à son poste. **Ce dernier avait conclu à son aptitude, sans réserves.**

ET OUI, TANT DE REALISME NE POUVAIT PAS DURER ...

■ **Le licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé harcelé peut être annulé par le juge judiciaire**

Cass. soc. 15-4-2015 n° 13-21.306 (n° 702 FS-PB)

La mission de l'inspecteur du travail est de vérifier la réalité de l'inaptitude et, donc, la justification du licenciement envisagé, au regard des obligations qui en résultent pour l'employeur, sans se prononcer sur la cause de l'inaptitude. Mais l'autorisation de licencier ensuite donnée ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer ce harcèlement devant la juridiction du travail, pour que toutes les conséquences légales en soient tirées.

Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 15 avril 2015 le salarié peut obtenir l'annulation du licenciement, en application des articles L 1152-1 et L 1152-3 du Code du travail. Le licenciement peut donc être annulé, bien que l'administration du travail l'ait autorisé ...

A QUOI SERT DONC L'AUTORISATION ? (CHUT ... QUESTION INTERDITE ... !)

SECURITE SOCIALE

■ **Financement patronal du " maintien de salaire " : quel régime social ?**

Cass. 2e civ. 12 mars 2015 n° 14-13.108 (n° 403 F-D) et n° 14-13.109 (n° 404 F-D), Sté Renault Retail Group c/ Urssaf Ile-de-France (2 espèces)

Dans deux arrêts du 12 mars 2015, la Cour de cassation juge que, dès lors que des sommes versées par un employeur à l'Institut de prévoyance des salariés de l'automobile, régime professionnel obligatoire prévu par la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile du 15 janvier 1981, concourent au financement de l'indemnisation des arrêts de travail des salariés au-delà d'une certaine durée, elles revêtent le caractère d'une **contribution de l'employeur destinée au financement de prestations complémentaires de prévoyance**, de sorte qu'elles entrent dans l'assiette de de la **CSG**, de la **CRDS** et de la **taxe** sur les contributions pour le financement des prestations complémentaires de retraite et de **prévoyance** (cette taxe est supprimée depuis 2012).

ARRETS D'ESPECE OU DE PRINCIPE ? A SUIVRE

■ **Qui est destinataire de l'avis de contrôle en cas de versement des cotisations en un lieu unique ?**

Cass. 2e civ. 2-4-2015 no 14-14.528 - Cass. 2e civ. 2-4-2015 no 14-14.529

Le dispositif de versement des cotisations en un lieu unique (VLU) permet aux entreprises d'au plus 2000 salariés, sur autorisation de l'Acoss, d'effectuer un versement global des cotisations pour l'ensemble de leurs établissements dont la paie est tenue en un même lieu (CSS art. R 243-8). Il peut être autorisé pour les groupes d'entreprises.

Ce dispositif dispense-t-il les organismes d'adresser un avis avant contrôle à chacun des établissements concerné par ce dernier ? C'est par la négative que répond la Cour de cassation. Elle rappelle d'abord le principe selon lequel l'avis de contrôle doit être envoyé seulement à la personne tenue aux obligations de paiement des cotisations et contributions contrôlées (Cass. 2e civ. 6-11-2014 nos 13-23.433 et 13-23.895). Elle précise ensuite que la mise en œuvre de la procédure du versement en un lieu unique ne saurait priver chacun des **établissements**, s'ils ont la **qualité de redevables**, des garanties prévues en matière de contrôle.

UNE DECISION INTERESSANTE.