



La Lettre

RH/Social -

Novembre 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

PREUVE DU HARCELEMENT ET EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

La chambre sociale de la Cour de cassation a profité d'une affaire qui lui était exposée pour rappeler les conditions de preuve du harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. Elle a également précisé les conditions d'exercices du droit de retrait d'un salarié.

Une salariée a été engagée par une association le 5 novembre 2001 en qualité de chargée d'études.

Se plaignant de harcèlement moral et sexuel de la part d'un conseiller technique du président de l'association, elle a, par lettre du 8 octobre 2007, déclaré user de son droit de retrait à compter du 5 octobre 2007.

Le 6 octobre 2007, elle a été placée en arrêt de travail pour maladie, lequel a été renouvelé sans interruption jusqu'au 3 septembre 2010.

Le médecin du travail l'a alors déclarée inapte à tout poste de travail au sein de l'entreprise en visant un danger immédiat.

Elle a été licenciée pour inaptitude par lettre du 28 septembre 2008.

Auparavant, elle avait saisi la juridiction prud'homale de demandes en résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour harcèlement moral et sexuel et en paiement de diverses sommes.

L'occasion pour la Chambre Sociale de la Cour de cassation certains principes en matière de preuve du harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail : la salariée qui invoque à l'encontre de son employeur de tels faits doit faire référence à des faits précis.

Ainsi, des attestations qui relatent soit des propos ou comportements du mis en cause qui ne concernent pas directement la salariée, soit émanent de personnes qui reprennent des propos que la salariée leur a tenus, ne suffisent pas à établir la matérialité de fait précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel à son égard.



La Chambre Sociale de la Cour de cassation a également profité de cette affaire pour préciser que le droit de retrait ne pouvait être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail : il ne peut donc pas l'être lorsque le contrat de travail de la salariée est suspendu pour cause de maladie.

Cass. Soc. 9 Octobre 2013, pourvoi n°12-22.288



ENCORE PLUS D'INFOS

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr

PETIT RAPPEL EN MATIERE DE PERIODE D'ESSAI



Lorsque le salarié a été, après l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, engagé par contrat à durée indéterminée, la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Une salariée a été engagée par une société en qualité de vendeuse, par contrat à durée

déterminée à temps partiel du vendredi 7 au samedi 8 août 2009, puis du jeudi 13 au vendredi 14 août 2009, puis par contrat à durée indéterminée à compter du lundi 17 août 2009, avec une période d'essai d'un mois.

Par courrier remis en main propre le 8 septembre 2009, la rupture de son contrat de travail à la date du 10 septembre, lui a été notifiée.

Elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester la rupture.

L'occasion pour la Cour de cassation de rappeler qu'il résulte de l'article L.1243-11 du code du travail que lorsque le salarié a été, après l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, engagé par contrat à durée indéterminée, la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail : il importe peu que le salarié ait occupé le même emploi, en exécution de différents contrats.

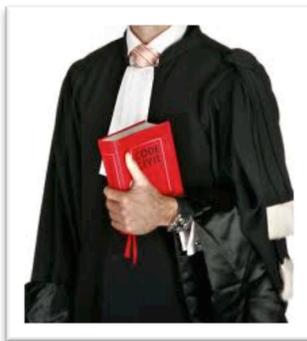
Cass. Soc. 9 Octobre 2013, pourvoi n°12-12.113

CONDITIONS DE REQUALIFICATION DU CONTRAT DE COLLABORATION LIBERALE EN CONTRAT DE TRAVAIL

Ne peut solliciter la requalification de son contrat de collaboration libérale en un contrat de travail l'avocat qui a bénéficié d'une grande marge d'autonomie et a pu développer sa clientèle personnelle, même si sa rémunération perçue était fixe et qu'il devait reverser au cabinet ses indemnités de commissions d'office.

Un avocat fait grief à un arrêt de l'avoir débouté de ses demandes de requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de travail et de paiement d'indemnités.

L'occasion pour la Cour de cassation de rappeler que l'avocat titulaire d'un contrat de collaboration libérale peut prétendre à la requalification de celui-ci en contrat de travail, dès lors que les conditions réelles de l'activité ne lui permettaient pas de développer une clientèle personnelle et qu'il était tenu d'agir conformément aux directives des associés du cabinet.



Aussi, l'avocat qui :

- a bénéficié d'une grande marge d'autonomie,

- a pu fidéliser un certain nombre de clients avec lesquels il avait noué un contact au cours de sa collaboration au sein de la société,

- a pu développer une clientèle personnelle.

Ne peut solliciter la requalification de son contrat de collaboration libérale en un contrat de travail, peu important le caractère fixe de la rémunération perçue et l'obligation faite à l'intéressé de reverser ses indemnités de commissions d'office.

Cass. Soc. 9 Octobre 2013, pourvoi n°12-23.718

CPAA ET MISE A LA RETRAITE

Ne constitue pas une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif conventionnel de cessation progressive d'activité, part à la retraite à l'issue de la période de pré-retraite définie par l'accord collectif.



Une salarié d'un compagnie d'assurances, a adhéré, par lettre envoyée le 4 juillet 2002, au dispositif de cessation progressive d'activité

aménagée (CPAA) prévu par un accord collectif du 24 décembre 1999 au profit des salariés ayant plus de 55 ans, et ayant au moins dix ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

En application de ce dispositif, le salarié est parti en pré-retraite, pour une période de cinq ans, à compter du 31 mars 2003.

En 2007, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de l'accord collectif et solliciter par voie de conséquence l'annulation de la rupture en découlant, au motif qu'en ne conditionnant pas la mise à la retraite du salarié bénéficiant de la CPAA à la possibilité de bénéficier au terme des cinq ans de préretraite d'une retraite à taux plein, le dispositif était illicite.

L'occasion pour la Cour de cassation d'affirmer que

ne constitue pas une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif conventionnel de cessation progressive d'activité, part à la retraite à l'issue de la période de pré-retraite définie par l'accord collectif.

Dans sa rédaction applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, l'article L.1237-5 du code du travail n'imposait pas que l'adhésion à un dispositif conventionnel de pré-retraite soit subordonnée au droit pour le salarié de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Cass. Soc. 15 Octobre 2013, pourvoi n°12-21.765

MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT ET JUSTIFICATION DU MOTIF

La lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ce motif.

Des employés d'une société, chargés d'assurer en région parisienne le transport public de voyageurs, ont été licenciés pour faute lourde par lettres du 24 juillet 2008 à la suite de leur participation à une grève.

Ils ont saisi la juridiction prud'homale pour que soit constatée la nullité de leur licenciement.



Les premiers juges ont déclaré leur licenciement nul aux motifs que le caractère illicite de la grève ne résulte, aux termes des lettres de licenciement, que de la seule référence à l'ordonnance du 7 juillet 2008 du président du tribunal de grande instance de Meaux exclusivement fondée sur l'absence de préavis, aucun autre élément d'illicéité de la grève n'étant invoqué dans ces lettres.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ce motif.

Or, la lettre de licenciement invoquait la participation des salariés à un mouvement de cessation collective de travail illicite : il incombait en conséquence aux juges du fonds de se prononcer sur les éléments avancés par l'employeur pour en justifier.

Cass. Soc. 15 Octobre 2013, pourvoi n°11-18.977

INDEMNISATION DU SALAIRE

Petit rappel de la Cour de cassation en matière d'indemnisation du salarié licencié à la fois sans autorisation administrative mais également en méconnaissance des règles applicables au plan de sauvegarde de l'emploi.

Le salarié licencié à la fois sans autorisation administrative, alors que celle-ci était nécessaire, et en méconnaissance des règles applicables au plan de sauvegarde de l'emploi, a vocation à obtenir, d'une part, une somme correspondant aux salaires qu'il aurait perçus pendant la période comprise entre son éviction et l'expiration de sa période de protection et,



d'autre part, soit l'indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, au moins égale en toute hypothèse à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, soit l'indemnité due au titre de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi prévue par l'article L. 1235-11 du même code, seule la plus élevée de ces indemnités pouvant être obtenue, le salarié ne pouvant prétendre deux fois à la réparation d'un même préjudice.

Cass. Soc. 15 Octobre 2013, pourvoi n°12-21.746

BREVES SOCIALES

Un tour d'horizon rapide des principales décisions rendues par la Chambre Sociale de la Cour de cassation en matière de représentation des salariés

En cas de désaffiliation de l'organisation syndicale ayant procédé à la désignation d'un délégué syndical, le mandat de ce délégué peut être révoqué par la confédération syndicale, la fédération ou l'union à laquelle le syndicat désignataire était affilié.

Cass. Soc. 16 Octobre 2013, pourvoi n°12-60.281

La contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs, se rattache à la régularité des opérations électorales et peut donc être introduite jusqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats, peu important que le candidat ait été ou non élu.

Cass. Soc. 16 Octobre 2013, pourvoi n°13-11.217

A défaut de dispositions spécifiques prévues par un protocole préélectoral signé à la double condition de majorité, et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés, et du salarié électeur le plus jeune.

Cass. Soc. 16 Octobre 2013, pourvoi n°12-21.448

La division des travailleurs d'une entreprise en collèges électoraux ayant pour finalité d'assurer une représentation spécifique de catégories particulières de personnels, la constitution d'un collège électoral ne peut priver une catégorie de

salariés de toute représentation en violation des droits électoraux qui leurs sont reconnus pour assurer l'effectivité du principe de participation prévu par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Ayant constaté qu'aucun des salariés devant composer le premier collège n'était éligible au comité d'entreprise, privant ainsi le personnel le composant de toute représentation de sorte que les conditions légales de constitution de ce collège n'étaient pas remplies, c'est à bon droit que le tribunal a décidé que le personnel devait être réparti en deux collèges composés respectivement des cadres et des non-cadres.

Cass. Soc. 16 Octobre 2013, pourvoi 13-11.324

LA PROPOSITION DE LOI RELATIVE A LA GESTION DES COMITES D'ENTREPRISE EN PREMIERE LECTURE A L'ASSEMBLEE

Il est aujourd'hui avéré que l'absence de contrôle, notamment comptable, de l'utilisation de l'argent détenu par les comités d'entreprises ne leur permet ni de fonctionner rationnellement ni de répondre aux objectifs qui leur sont assignés.

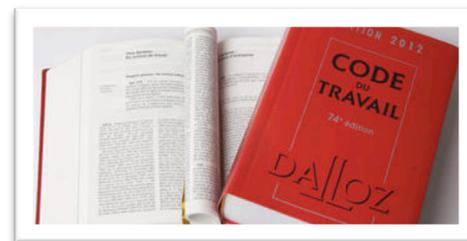
Le récent rapport de la Cour des comptes sur les dysfonctionnements du comité d'entreprise de la RATP a mis en évidence de nombreuses défaillances concernant la gestion des activités sociales par ce comité. Ce rapport a donné lieu à plusieurs recommandations visant à rendre plus

transparente la gestion de ces entités.

En l'état du droit positif, le comité d'entreprise - n'ayant pas la qualité de commerçant et n'exerçant pas une activité économique au sens de l'article L. 612-1 du code de commerce - n'est pas soumis à l'obligation de produire des comptes annuels comprenant un bilan, un compte de résultat et une annexe.

Le comité d'entreprise est seulement soumis à l'obligation posée à l'article R. 2323-37 du code du travail l'obligeant à produire annuellement un compte-rendu de gestion financière. L'obligation de recourir à un commissaire aux comptes pour l'approbation de ce compte-rendu est controversée du fait de la lettre de cet article.

La proposition de loi actuellement soumise en première lecture à l'Assemblée Nationale vise à l'article 1^{er}, à ce que les documents comptable produits annuellement par les comités d'entreprises soient remis au Président du conseil d'administration de l'entreprise et soient publiés.



Elle vise ensuite, à l'article 2, à ce que les œuvres sociales des comités d'entreprises soient gérées à partir de comptes bancaires séparées, sous le contrôle des commissaires aux comptes.

Enfin, dans son article 3, elle impose aux comités d'entreprise des entreprises publiques soumises à une réglementation particulière des marchés publics de se conformer à cette réglementation pour les achats supérieurs à une certaine somme.



LE PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2014*

La ministre des affaires sociales et de la santé et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, ont présenté le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014.



Le PLFSS pour 2014, qui a fait l'objet d'un avis des caisses nationales de sécurité sociale ainsi que d'un examen au cours de la commission des comptes de la sécurité sociale du 26 septembre constitue une nouvelle étape du rétablissement des comptes sociaux de la France et de la modernisation de la protection sociale.

La situation des comptes sociaux que le Gouvernement a trouvée à son arrivée était

préoccupante, avec près de 160 milliards d'euros de déficits accumulés entre 2002 et 2012, un record de déficit de 28 milliards d'euros atteint en 2010 et la perspective de finir l'année 2012 avec un déficit de l'ordre de 20 milliards d'euros.

Les mesures prises par le Gouvernement en 2012 et en 2013 ont porté leurs fruits : le déficit de la sécurité sociale s'établira, pour le régime général et le fonds de solidarité vieillesse, à 16,2 milliards d'euros, en réduction de 1,3 milliard d'euros par rapport à 2012 malgré une conjoncture défavorable.

Le Gouvernement est déterminé à poursuivre ce redressement car la solidarité ne peut se financer durablement à crédit : le rétablissement des comptes est une condition de la pérennité du système de protection sociale et de la confiance qu'y placent les Français.

Si aucune mesure n'était prise, le déficit se dégraderait à nouveau en 2014 pour atteindre 21,5 milliards d'euros.

Les mesures de redressement déjà engagées par le Gouvernement et celles qui seront présentées dans le cadre du PLFSS permettront de marquer une nouvelle étape vers le retour à l'équilibre : le déficit sera ramené à 12,8 milliards d'euros pour le régime général et le fonds de solidarité vieillesse, en baisse de 3,4 milliards d'euros par rapport à 2013.

Entre 2012 et 2014, le solde du régime général et du fonds de solidarité vieillesse aura été amélioré de 4,7 milliards d'euros.

Cet effort repose sur plus de 4 milliards d'euros d'économies : •près de 2,5 milliards d'euros, en limitant à 2,4 % la progression de l'ONDAM ; •800 millions d'euros du fait du décalage de la date de revalorisation des pensions (hors minimum vieillesse) dans le cadre de la réforme des retraites ; •200 millions d'euros dans le cadre de la réforme des prestations familiales ; •500 millions d'euros d'économies de gestion des organismes de sécurité sociale.

Des ressources seront également apportées en 2014 à la sécurité sociale.



Il s'agit de la hausse des cotisations vieillesse prévue dans le cadre de la réforme des retraites ainsi que des mesures proposées en projet de loi de finances dans le cadre de la réforme des

prestations familiales et de la généralisation des complémentaires santé, dont le rendement sera transféré à la sécurité sociale en modifiant le partage de la TVA entre État et sécurité sociale, au profit de cette dernière, à hauteur de 3Md€..

Le PLFSS 2014 ne comprend qu'une mesure nouvelle de recettes mettant fin à un régime inégalitaire en matière de prélèvements sociaux sur certains produits de placement exonérés d'impôt sur le revenu.

Ils seront désormais assujettis au prélèvement social dans des conditions plus proches de celles des autres produits de placements.



Cette amélioration des comptes apporte une réponse à l'enjeu du financement des déficits de la sécurité sociale conformément aux préconisations de la Cour des comptes : le PLFSS 2014 intègre une partie des déficits des branches maladie et famille dans le champ de la reprise de déficits par la Caisse d'amortissement de la dette sociale, ce qui limitera les besoins de trésorerie de la sécurité sociale au cours des années à venir.

En plaçant les économies au cœur de l'effort de redressement sans alourdir le coût du travail, le PLFSS 2014 s'intègre dans une stratégie de finances publiques tournée vers la croissance et l'emploi.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 permet de porter les réformes structurelles engagées par le Gouvernement pour moderniser la protection sociale. Le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a été présenté en conseil des ministres le 18 septembre.

Le solde de la branche s'améliorera notamment



sous l'effet du report au 1er octobre 2014 de l'indexation des pensions, sauf pour les pensions les plus modestes, et de la hausse de 0,15 point des cotisations patronales et salariales, pour un impact global sur les régimes de base de plus de 2,5 milliards d'euros.

La fiscalisation des majorations de pension bénéficiera à la branche vieillesse à compter de 2015.

Le PLFSS pour 2014 traduira également les mesures annoncées en juin dernier pour assurer la pérennité de la branche famille et rendre la politique familiale plus juste.

Les comptes de la branche famille s'amélioreront ainsi grâce aux mesures de modulation de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant, d'uniformisation du montant du complément de libre choix d'activité, tout en intégrant l'impact des mesures de justice majorant le complément familial et l'allocation de soutien familial.

Le plafonnement de l'avantage fiscal découlant de la présence d'enfants au foyer (quotient familial) bénéficiera intégralement à la branche famille.

La baisse de la cotisation patronale pour la branche famille (0,15 point sur 5,4 points) sera intégralement compensée à la branche.

La convention d'objectifs et de gestion de la caisse nationale d'allocations familiales traduit la priorité donnée au développement des modes de garde, avec l'objectif de 275 000 nouvelles solutions d'accueil des jeunes enfants.

La fixation d'un objectif des dépenses d'assurance maladie en hausse de 2,4% pour 2014 implique un effort d'économie de 2,4 milliards d'euros par rapport à une évolution des dépenses tendancielle de 4% au-delà de la sous-exécution de 500 millions.

Ces efforts s'accompagneront d'évolutions structurantes destinées à consolider le modèle français de protection sociale solidaire.

Le PLFSS 2014 est ainsi la première étape dans la mise en œuvre de la stratégie nationale de santé, visant à : •renforcer les soins de premier recours, dans le cadre du pacte territoire santé (coopérations interprofessionnelles,

télé-médecine) ; •engager la réforme du financement des hôpitaux (prise en compte des établissements isolés, meilleure maîtrise des volumes d'activité, expérimentation d'un financement au parcours) ; •adapter le pilotage financier du système de santé (identification d'un sous-objectif ONDAM pour le fonds d'intervention régional, amélioration de la fongibilité).

Le PLFSS marquera une nouvelle étape dans la généralisation de la complémentaire santé. Le relèvement du plafond de ressources de la CMU complémentaire et de l'Aide à la complémentaire santé le 1er juillet dernier et l'extension de la couverture collective prévue par la loi sur la sécurisation de l'emploi en ont constitué les premières étapes.

Le PLFSS permettra d'améliorer l'accès des bénéficiaires de l'ACS à des contrats de qualité avec une nouvelle procédure d'appels d'offre.

D'autres mesures permettront de cibler des personnes fragiles (étudiants isolés).

Il renforcera, pour tous les assurés des complémentaires santé, les exigences des contrats solidaires et responsables au service de la régulation du système de santé et de la limitation des restes à charge, en améliorant leur panier de soins minimal et en dissuadant les pratiques tarifaires abusives.

Le PLFSS permettra, en matière de santé publique, de prendre en charge des substituts nicotiques pour les jeunes et de faciliter l'accès à la contraception avec l'instauration du tiers payant pour les actes associés à la prescription de contraception pour les mineures. Il favorisera une politique du médicament efficiente et favorable à l'innovation, en mettant en œuvre les engagements du conseil stratégique des industries de santé (simplification de l'inscription des actes innovants), en expérimentant la dispensation des médicaments à l'unité pour certains antibiotiques et en mettant en place un répertoire des biosimilaires.

* Communiqué de presse du Conseil des Ministres du 9 Octobre 2013

[Retrouvez le dossier complet en cliquant ici](#)



PUBLICATION DU DECRET RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PARTICULIERS AUXQUELS LES TRAVAILLEURS SONT EXPOSES LORS D'ACTIVITES PYROTECHNIQUES

Le [décret n°2013-973 du 29 Octobre 2013](#) vient d'être publié au JO ; il abroge le décret n° 79-846 du 28 septembre 1979 portant règlement d'administration publique sur la protection des travailleurs contre les risques particuliers auxquels ils sont soumis dans les établissements pyrotechniques et codifie dans le code du travail les exigences relatives à la sécurité des travailleurs qui réalisent des activités pyrotechniques.



Le texte élargit le champ d'application des dispositions aux employeurs qui conservent des substances ou objets explosifs puis les utilisent pour les effets de leur explosion ou à des fins pyrotechniques.

Il introduit une obligation de réexamen des études de sécurité par l'employeur au moins tous les cinq ans, afin de vérifier que les conditions de sécurité des travailleurs ne sont pas modifiées (article R. 4462-3).

Il impose le renouvellement tous les cinq ans de l'habilitation des travailleurs habilités pour la conduite et la surveillance ou l'exécution d'activités pyrotechniques ainsi que d'activités de maintenance ou de transport interne de substances ou d'objets explosifs (article R. 4462-27) et introduit la possibilité d'adapter la périodicité de la formation pour des travailleurs non affectés de façon permanente à des opérations pyrotechniques (article R. 4462-28).

Des dispositions spécifiques aux activités pyrotechniques réalisées par les travailleurs d'une entreprise extérieure sont introduites à l'article R. 4462-5.

Une dérogation pourra désormais être demandée à l'administration en cas d'incompatibilité entre l'application des exigences du code du travail et de celles fixées par d'autres réglementations en vue de la mise en œuvre d'impératifs de sécurité ; cette demande devra être accompagnée d'une proposition visant à obtenir le niveau de sécurité des travailleurs le plus élevé possible (article R. 4462-22).

Pour les sites pyrotechniques dans lesquels se situent plusieurs installations fixes relevant d'employeurs différents, une organisation spécifique devra être mise en place par convention entre les différents employeurs (article R. 4462-32). Enfin, une adaptation des règles d'évaluation des risques permettant de déterminer les distances d'isolement est prévue pour prendre en compte la spécificité des transports internes au site (articles R. 4462-14 et R. 4462-15).

