

## SOMMAIRE

Accident du travail et droits à la retraite

De la dénonciation d'un usage

Élection des DP : la seule présence d'un huissier de justice le jour du scrutin permet-elle d'établir la sincérité des opérations électorales ?

Des captures d'écran et courriels pour prouver les heures supplémentaires ?

Désormais, pour la Cour de cassation, les avantages catégoriels conventionnels sont présumés justifiés

Organiser les élections professionnelles pendant une grève constitue-t-il une entrave au droit syndical et au droit de grève ?

Avril 2015 : Entreprises, passez à la DSN

Les journées du bonheur au travail

La mise en place du compte pénibilité



## VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

### L'EDITO

Encore une actualité riche dans les secteurs de la paie et de la gestion des RH.

En attendant notre numéro spécial sur les apports de la future loi Macron en droit du travail, nous vous proposons de répondre ce mois à plusieurs questions : des captures d'écran et des courriels suffisent-ils à prouver des heures supplémentaires ? Comment dénoncer un usage au sein de l'entreprise ? Comment mettre en place le compte pénibilité ?

Nouveauté : nous vous proposons de nous poser vos questions qui seront traitées lors de notre prochaine lettre d'information ; n'hésitez pas.

D'ici là, nous vous souhaitons une bonne lecture.

**Geoffrey HAHN-FAYOLLE**

## DE LA DENONCIATION D'UN USAGE

La dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite.

En ayant fait ressortir que la société employeur avait préalablement informé les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, puis, les délégués syndicaux, seuls salariés concernés, la cour d'appel a légalement justifié sa décision de débouter un syndicat de sa demande tendant à ce que lui soit déclarée inopposable la dénonciation de l'usage par l'employeur.

*Cass. Soc. 28 Janvier 2015, pourvoi n° 13-24.242*

## ELECTION DES DP : LA SEULE PRESENCE D'UN HUISSIER DE JUSTICE LE JOUR DU SCRUTIN PERMET-ELLE D'ETABLIR LA SINCERITE DES OPERATIONS ELECTORALES ?

Un salarié a fait grief à un jugement de l'avoir débouté de sa demande: il avait constaté l'absence de mention dans le procès-verbal des résultats des heures d'ouverture et de clôture du scrutin.

Selon lui, la seule présence de l'huissier le jour du scrutin ne peut établir la sincérité des opérations électorales.

Faux lui rétorque la Cour de cassation: dès lors qu'elle a pour finalité d'assurer la sincérité du scrutin, il peut être suppléé par un constat d'huissier à la mention, par le président du bureau de vote, des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le procès-verbal établi immédiatement après la fin du dépouillement.

*Cass. Soc. 28 Janvier 2015, pourvoi n° 14-60.413*

## ACCIDENT DU TRAVAIL ET DROITS A LA RETRAITE

**En matière d'accident du travail, la perte de droits à la retraite, même consécutive au licenciement du salarié pour inaptitude, est couverte, de manière forfaitaire, par la rente majorée présentant un caractère viager, prévue par le code de la sécurité sociale.**

### Le contexte juridique

Le régime des accidents du travail est régi par des dispositions anciennes, issues pour partie de la loi du 9 avril 1898.

Cette loi prévoit une responsabilité sans faute de l'employeur avec, en contrepartie, une indemnisation forfaitaire automatique du salarié.

Ce dernier bénéficie de prestations comprenant, notamment, un capital ou, au-delà de 10% d'incapacité permanente, une rente viagère.

En cas de faute inexcusable, la rente viagère est majorée : la victime a droit à la réparation de certains préjudices complémentaires tels que la perte ou la diminution des possibilités de promotion professionnelle, visés à l'article L 452-3 du code de la sécurité sociale.

La victime est indemnisée par la caisse et n'a pas d'action de droit commun contre l'employeur, même si ce dernier est responsable des conséquences de la faute inexcusable.

Ce régime est critiqué car l'indemnisation accordée aux victimes n'est que partielle et forfaitaire (en dehors de l'hypothèse d'une faute intentionnelle de l'employeur).

Or, d'autres régimes de responsabilité ou d'indemnisation assurent une réparation intégrale des préjudices subis.

Le Conseil constitutionnel, saisi par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité relative aux articles L. 451-1 et L. 452-1 à L. 452-5 du code de la sécurité sociale, n'a ni remis en cause le caractère forfaitaire de la rente, ni consacré le principe de la réparation intégrale du préjudice causé par l'accident dû à la faute inexcusable de l'employeur.

Toutefois, il a formulé une réserve sur la liste des préjudices complémentaires énoncés à l'article L. 452-3, en autorisant une indemnisation des préjudices qui ne sont pas déjà couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale (*Conseil constitutionnel, 18 juin 2010, Epoux L. QPC n°2010-8*).

A la suite de la décision du Conseil constitutionnel, la 2<sup>e</sup> chambre civile de la Cour de cassation a jugé que, notamment, les frais d'aménagement du logement, le déficit fonctionnel temporaire et les souffrances physiques et morales non indemnisées au titre du déficit fonctionnel permanent ne sont pas au nombre des dommages couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale.

Dès lors, ils peuvent être indemnisés sur le fondement de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale.

En revanche, la Cour a retenu que les différents frais médicaux, la perte de revenus subie pendant l'incapacité temporaire, les pertes de gains professionnels, l'incidence professionnelle de l'incapacité et le déficit fonctionnel permanent sont au nombre des préjudices expressément couverts par le livre IV et ne peuvent donc pas donner lieu à indemnisation complémentaire.

Elle a précisé que ces trois derniers postes de préjudice étaient indemnisés par la rente, servie en application de l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale.

### Les faits

Un salarié a été licencié à la suite d'un accident de travail imputé à la faute inexcusable de son employeur.

Ce salarié, qui a bénéficié d'une rente majorée, a demandé, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation de sa perte de droits à la retraite de base et à la retraite complémentaire.

La cour d'appel a rejeté cette demande aux motifs que le préjudice résultant de cette perte est déjà indemnisé par application des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale et ne peut donner lieu à réparation distincte.

Le salarié soutenait au contraire que cette perte constituait un préjudice non réparé par le livre IV.

### La décision de la Cour de cassation

La chambre mixte a considéré que la rente majorée, qui présente un caractère viager et répare notamment les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité permanente partielle subsistant au jour de la consolidation, couvre de manière forfaitaire la perte de droits à la retraite. Le pourvoi a donc été rejeté.

La chambre mixte a aussi précisé que la rente réparait la perte de droits à la retraite, même lorsque cette perte était consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude.

Ainsi, elle a écarté la possibilité d'une indemnisation complémentaire devant la juridiction prud'homale, contrairement à ce qui avait pu, un temps, être admis par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Une intervention législative permettant aux victimes d'accidents du travail de bénéficier d'une réparation intégrale demeure néanmoins souhaitable et a été à plusieurs reprises soulignée par la Cour de cassation.

Source : Communiqué relatif à l'arrêt n° 280 de la Chambre Mixte du 9 Janvier 2015 – [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

Retrouvez la décision [en cliquant ici](#)

## DES CAPTURES D'ECRAN ET COURRIELS POUR PROUVER LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ?

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail:

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée, l'arrêt refient qu'elle ne verse pas aux débats un décompte hebdomadaire des heures sollicitées mais seulement des courriels envoyés de chez elle et des captures d'écran qui ne permettent pas à eux-seuls d'établir l'exactitude de l'heure effective qui y est mentionnée;

qu'en effet, l'heure d'envoi d'un courriel peut se révéler inexacte en cas de réglage inadapté de l'horloge de l'ordinateur, qu'aucun autre élément ne vient corroborer que les courriels ont été envoyés au milieu de la nuit ou tard le soir, qu'il en est de même en ce qui concerne les captures d'écran qui ne permettent pas d'établir la réalité des heures supplémentaires alléguées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il n'appartient pas à la salariée d'apporter la preuve des heures supplémentaires mais seulement d'étayer sa demande, la cour d'appel, qui aurait dû vérifier si les courriels et les captures d'écran produits par la salariée permettaient de déterminer quelles étaient les heures supplémentaires dont elle demandait le paiement et mettaient ainsi l'employeur en mesure de répondre en fournissant ses propres éléments, a violé le texte susvisé;

Cass. Soc. 15 Janvier 2015, pourvoi n° 13-27.072

## **DESORMAIS, POUR LA COUR DE CASSATION, LES AVANTAGES CATEGORIELS CONVENTIONNELS SONT PRESUMES JUSTIFES**

Par des arrêts du 8 juin 2011 (n° 10-14.725, Bull. n°155 et 10-11.933, Bull. n° 143), la chambre sociale avait jugé que le principe d'égalité de traitement s'oppose à ce que des différences d'avantage soient opérées entre catégories professionnelles, notamment entre les cadres et les non-cadres, à moins que ces différences ne reposent sur des raisons objectives dont le juge devait contrôler concrètement la réalité et la pertinence compte tenu des spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

La règle avait vocation à s'appliquer à toute inégalité constatée que celle-ci trouve sa source dans une décision unilatérale de l'employeur ou dans une convention ou un accord collectif.

Mais dans le domaine du droit négocié, l'expérience a montré que cette exigence de justification se heurtait à des difficultés tenant notamment au fait qu'elle pesait le plus souvent sur un employeur pris individuellement alors qu'était en cause une convention ou un accord conclu au plan national. Indépendamment de ces difficultés, il pouvait être soutenu que les négociateurs sociaux, agissant par délégation de la loi, devaient disposer dans la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement d'une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur.

Aussi par plusieurs arrêts du 27 janvier 2015, la chambre sociale a modifié sa position en jugeant que

les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement reste donc applicable aux conventions et accords collectifs de travail, mais les différences de traitement entre catégories professionnelles, à tout le moins entre les catégories qui ont un support légal et entre lesquelles le législateur lui-même opère des différences, sont présumées justifiées.

La charge de la preuve est donc inversée.

C'est à celui qui conteste le bien fondé des différences de traitement de démontrer qu'elle sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

L'objet de la preuve est lui-aussi redéfini de façon plus synthétique et en lien avec les prérogatives dont les organisations syndicales peuvent légalement faire usage dans la négociation collective.

Source: [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

Pour lire l'arrêt, [cliquez ici](#)



## **ORGANISER LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES PENDANT UN MOUVEMENT DE GREVE CONSTITUE-T-IL UNE ENTRAVE AU DROIT SYNDICAL ET AU DROIT DE GREVE ?**

Un syndicat a saisi le tribunal d'une demande d'annulation des élections ayant eu lieu au sein d'une entreprise.

Selon ce syndicat, le fait d'organiser des élections professionnelles pendant un mouvement de grève suivi dans l'entreprise par près de 20 % de ses salariés, dont le contrat s'est ainsi trouvé suspendu pendant quarante-sept jours, et qui a eu pour effet d'exclure de ces élections le syndicat le plus actif de l'entreprise, caractérise la mauvaise foi de l'employeur et constitue une entrave à l'exercice du droit syndical et au droit de grève des salariés.

Non lui répond la chambre sociale de la Cour de cassation: ayant constaté qu'il résultait des pièces versées aux débats, notamment de la note de service du 13 septembre 2013 fixant le calendrier des élections et portant invitation aux organisations syndicales de salariés de se manifester pour la négociation du protocole préélectoral et de la pétition des salariés de l'entreprise émanant de dix-huit salariés, que l'affichage était accessible et visible de l'ensemble des salariés pour avoir été apposé sur le tableau destiné à cet effet, dans la salle de repos de l'entreprise et que, s'agissant du context social,



## AVRIL 2015 : ENTREPRISES, PASSEZ A LA DSN

La **DSN (Déclaration Sociale Nominative)** deviendra la modalité unique de collecte de données sociales des entreprises par les organismes et administrations au 1er janvier 2016.

Pour permettre aux entreprises de se préparer dès maintenant à la DSN sans subir un éventuel goulot d'étranglement fin 2015, le décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014 vient de fixer l'obligation d'effectuer la DSN à partir de la paie d'avril 2015 pour les 15 000 plus grandes entreprises de France (soit 8 millions de salariés traités grâce à ce nouveau mode déclaratif).

Sont concernées par ce passage anticipé à la DSN :

- les entreprises qui ont plus de 2 millions d'euros de cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2013 soit environ 15 000 entreprises en France ;
- ainsi que les entreprises ayant plus d'un million d'euros de cotisations sociales qui ont recours à un tiers déclarant dont la somme totale des cotisations et contributions sociales dues pour l'ensemble de ses clients et supérieure à 10 millions d'euros au titre de l'année 2013.

Source : Carsat

[Cliquez ici pour lire le décret](#)

il résultait de la pétition des salariés que ces derniers étaient largement présents dans les locaux de l'entreprise et que le mouvement de grève ne touchait pas l'ensemble des salariés, tout au plus cinq personnes, le tribunal a légalement justifié sa décision quant à la régularité des élections professionnelles.

Cass. Soc. 28 janvier 2015, pourvoi n° 14-14.345

## LES JOURNEES DU BONHEUR AU TRAVAIL

Les Productions Campagne Première et la Fabrique Spinoza organisent les journées du bonheur au travail du 12 au 14 février 2015 à la Gaité Lyrique à Paris. L'événement est placé sous le haut patronage du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Durant ces 3 jours, la parole est donnée aux partenaires sociaux, à des scientifiques, des juristes et à des médias, sous la forme de tables rondes, d'ateliers et de rencontres animés par des chefs d'entreprises, des syndicats et des employés.

Le documentaire « Le bonheur au travail » produit par les Productions Campagne Première pour Arte est diffusé en avant-première jeudi soir. Ce film se propose de découvrir une nouvelle vision du monde du travail et les idées les plus inventives pour améliorer notre quotidien professionnel. L'entrée est libre et gratuite dans la limite des places disponibles (sans inscription préalable).

Consulter le programme:  
[www.journeesdubonheurautravail.org](http://www.journeesdubonheurautravail.org)

## DEMAIN MA RETRAITE : LA MISE EN PLACE DU COMPTE PENIBILITE



### Le compte pénibilité

Les points peuvent servir à :

- Bénéficier d'une formation de reconversion professionnelle à un métier moins pénible
- Un temps partiel payé comme un temps plein
- Un départ anticipé à la retraite dans la limite de 2 ans soit 60 ans au lieu de 62 ans

Dans cette séquence vidéo extradite de "Demain me retraite", Jean-Philippe Dubosc explique les caractéristiques du compte personnel de prévention à la pénibilité, en vigueur depuis le 1er janvier 2015.

Pour accéder à la vidéo :

<https://www.youtube.com/watch?v=CntijlKh7s94>



**RHEA CONCEPT**  
Gestion et Externalisation de paie  
837 Bis, Allée de Paris –  
83500 La Seyne sur Mer  
Tel: 04 94 10 73 21  
Fax: 04 94 10 73 31  
Email : [info@rheaconcept.fr](mailto:info@rheaconcept.fr)  
Site : [www.rheaconcept.fr](http://www.rheaconcept.fr)