

JURIDIQUE ET SOCIAL

L'ESSENTIEL DU SOCIAL

UNION DES
ENTREPRISES | UE35

SEPTEMBRE 2013

Sommaire

I. La législation et la réglementation en bref

1. Annulation de dispositions relatives au fonctionnement des services de santé au travail
2. Nouveau formulaire d'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie/maternité/paternité
3. Dates d'exigibilité des contributions dues au titre du contrat de sécurisation professionnelle
4. Précisions sur l'exonération de contributions des employeurs en matière de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire
5. L'accès à l'apprentissage fermé aux moins de 15 ans

II. La jurisprudence en bref

1. Le comportement agressif du salarié relevant d'un état pathologique ne justifie pas son licenciement
2. Les contours de l'obligation de reclassement du salarié protégé
3. Sort de la clause de non-concurrence en cas de rupture de la période d'essai
4. A défaut de fixation des objectifs par l'employeur, le salarié a le droit au montant maximal de la part variable prévue au contrat
5. Le maintien du salarié dans l'entreprise peut être subordonné à l'obtention du permis de conduire
6. Indemnité forfaitaire versée au titre des frais professionnels : le montant ne doit pas être insuffisant
7. Délégation unique du personnel : les délégués du personnel et le comité d'entreprise doivent se réunir séparément
8. L'employeur doit respecter les droits attachés au statut de travailleur handicapé du salarié, quand bien même ce dernier ne l'aurait pas informé de son état de santé
9. L'indemnisation du préjudice d'anxiété recouvre aussi le bouleversement dans les conditions d'existence du salarié
10. L'instauration de la modulation du temps de travail antérieure au 24 mars 2012 nécessite l'accord du salarié

III. Les projets de lois et de décrets

1. Projet de loi sur la simplification et la sécurisation de la vie des entreprises
2. Projet de loi de réforme des retraites

LA LEGISLATION ET LA REGLEMENTATION EN BREF

1- Annulation de dispositions relatives au fonctionnement des services de santé au travail

Le 17 juillet dernier, le Conseil d'Etat a annulé certaines dispositions insérées dans le Code du travail par le décret du 30 janvier 2012 pris en application de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (articles D. 4624-37 à D. 4624-46 et D. 4624-50 du Code du travail).

Les dispositions annulées ont trait aux conditions d'action des personnels concourant aux services de santé au travail. Celles-ci auraient en effet dû être prises par décret en Conseil d'Etat et non par décret simple.

Ainsi, sont annulées les dispositions relatives :

- ✓ à l'établissement par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise ou d'établissement ;
- ✓ au rapport annuel d'activité du médecin du travail
- ✓ au dossier médical en santé au travail ;
- ✓ à la participation du médecin du travail aux recherches, études et enquêtes entrant dans le cadre de ses missions.

L'arrêt du Conseil d'Etat emporte donc suppression de la fiche d'entreprise, dont l'objet était de recenser les risques professionnels existant au sein de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que l'effectif des salariés exposés à ces risques. Le médecin du travail était tenu de constituer et de mettre à jour cette fiche afin de permettre à l'employeur d'identifier les risques professionnels existant dans l'entreprise.

Néanmoins, le Conseil d'Etat précise que les fiches d'entreprises ou d'établissement, ainsi que les rapports annuels d'activité déjà établis en application de ce décret entre le 1^{er} juillet 2012 et le 17 juillet 2013 demeurent valables. De la même façon, le médecin du travail pourra continuer à utiliser le dossier médical lorsque celui-ci a déjà été constitué et participer aux recherches, études et enquêtes.

CE, 17 juillet 2013, n° 358109

2- Nouveau formulaire d'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie/maternité/paternité

L'arrêté du 28 juin 2013 a instauré un nouveau modèle de formulaire concernant l' « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie, maternité/adoption, paternité/accueil de l'enfant, femme enceinte dispensée de travail ». Ce nouveau formulaire se substitue au précédent.

En cas d'arrêt de travail ou de congé, que ce soit pour maladie, maternité, adoption, paternité, accueil de l'enfant ou encore lorsqu'une femme enceinte est dispensée de travail, l'employeur doit établir une attestation de salaire en vue de la détermination de l'indemnité journalière. Pour les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} juillet 2013, cette attestation doit désormais être communiquée à la caisse primaire d'assurance maladie par l'employeur par voie électronique ou, à défaut, remise au salarié pour envoi sous forme papier (article R.323-10 du Code de la sécurité sociale issu du décret du 28 mars 2013).

Arrêté du 28 juin 2013
Formulaire Cerfa n° 11135*03

Pour consulter l'arrêté, [cliquez ici](#)

Pour consulter le formulaire Cerfa, [cliquez ici](#)

3- Dates d'exigibilité des contributions dues au titre du contrat de sécurisation professionnelle

Le décret du 17 juillet 2013 précise les dates d'exigibilité des contributions dues par l'employeur au titre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, les entreprises comptant moins de 1.000 salariés sont tenues de proposer au salarié d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle. D'une durée maximale de 12 mois, ce contrat a pour objet de favoriser le retour à l'emploi du salarié.

Lorsque l'employeur propose au salarié d'adhérer au CSP, il est alors tenu, en cas d'acceptation du salarié, de verser à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité compensatrice de préavis (maximum 3 mois de salaire majoré des cotisations et contributions) ainsi qu'une somme correspondant aux droits acquis au titre du DIF et non utilisés par le salarié.

Lorsque l'employeur a omis de proposer au salarié l'adhésion à un CSP, Pôle emploi est chargé de proposer cette adhésion au salarié. En cas de refus du salarié d'adhérer au CSP, l'employeur devra néanmoins verser à Pôle emploi une contribution correspondant à deux mois de salaire brut. Dans le cas où le salarié accepterait le CSP, la contribution est portée à trois mois de salaire brut.

Le décret précise les délais dans lesquels ces contributions et versements sont exigibles par Pôle emploi :

- Lorsque le salarié **accepte** d'adhérer au dispositif du CSP proposé par l'employeur, les versements deviennent exigibles au plus tard le **25 du 2^e mois civil suivant le début du CSP** ;
- Lorsque le salarié **accepte** d'adhérer au dispositif du CSP proposé par Pôle emploi en cas de carence de l'employeur, la contribution devient exigible au plus tard le **25 du 2^e mois civil suivant le début du CSP** ;
- Lorsque le salarié **refuse** d'adhérer au dispositif du CSP proposé par Pôle emploi en cas de carence de l'employeur, ce dernier est alors tenu de verser cette contribution dans un délai de **15 jours** suivant la date d'envoi de l'avis de versement qui lui est notifié par Pôle emploi.

Décret n° 2013-639 du 17 juillet 2013

Pour consulter le décret, [cliquez ici](#)

4- Précisions sur l'exonération de contributions des employeurs en matière de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire

Dans une circulaire du 25 septembre 2013, la Direction de la Sécurité Sociale apporte des précisions sur les conditions ouvrant droit, pour les employeurs, à une exonération de cotisations sociales sur les contributions versées au titre du financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

L'entreprise peut instaurer, en faveur de ses salariés, des garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire. Depuis le 1^{er} janvier 2005, **l'employeur qui instaure de telles garanties bénéficie d'une exonération de cotisations sociales sur les contributions afférentes à ces garanties, à conditions toutefois que ces garanties revêtent un caractère collectif et obligatoire.**

La circulaire ministérielle n°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 détaillait déjà les conditions ouvrant droit à l'exonération de cotisations sociales et définissait le caractère « collectif et obligatoire » des garanties. La circulaire ministérielle du 25 septembre 2013 actualise les fiches n°5 et 6 de la circulaire de 2009, en tenant notamment compte des modifications apportées par le décret du 9 janvier 2012.

• Caractère collectif des garanties (Fiche n°5)

Les garanties doivent présenter un caractère collectif, c'est-à-dire qu'elles doivent bénéficier à l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise (selon le niveau où la garantie a été instituée), ou à des « catégories objectives » de salariés. A ce titre, la circulaire redéfinit de façon plus claire et précise, en les assortissant d'exemples, les 5 critères pouvant permettre de constituer une catégorie objective de salariés :

- ✓ appartenance à une catégorie cadres/non cadres ;
- ✓ tranches de rémunération fixes pour le calcul des régimes AGIRC et ARRCO ;
- ✓ appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par la convention de branche ;
- ✓ sous-catégories fixées par la convention collective ;
- ✓ catégories issues d'usages.

• Caractère obligatoire des garanties (Fiche n°6)

Après avoir rappelé le caractère obligatoire de l'adhésion du salarié, nécessaire pour que l'employeur bénéficie de l'exonération des cotisations, la circulaire envisage trois exceptions, dans lesquelles le salarié peut être dispensé d'adhésion sans pour autant priver l'employeur de l'exonération :

- les salariés embauchés postérieurement à l'institution de la garantie retraite supplémentaire ou prévoyance complémentaire par décision unilatérale de l'employeur ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou en temps partiel, ainsi que les apprentis, lorsque la convention, l'accord collectif ou le référendum qui a institué ces garanties les exclue expressément ;
- les salariés déjà couverts par certains dispositifs, salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

Enfin, la circulaire prévoit que les entreprises qui bénéficiaient au 11 janvier 2012 de l'exonération des cotisations en application de l'ancienne réglementation mais qui ne remplissent pas les nouvelles conditions fixées par le décret du 9 janvier 2012 disposeront d'un délai de tolérance supplémentaire de six mois, afin de se mettre en conformité. Les entreprises concernées auront donc jusqu'au 30 juin 2014 pour modifier leur dispositif et ainsi conserver le bénéfice des exonérations.

Circulaire DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013

Pour consulter la circulaire, [cliquez ici](#)

5- L'accès à l'apprentissage fermé aux moins de 15 ans

La loi du 8 juillet 2013 a modifié les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage (article L.6222-1), qui fixaient à 16 ans l'âge minimum requis pour bénéficier d'un apprentissage, mais autorisaient toutefois les jeunes atteignant au moins 15 ans au cours de l'année civile à souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifiaient avoir terminé la scolarité du collège ou être accueillis par un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). **Désormais, seuls les jeunes âgés d'au moins 15 ans révolus et ayant achevé leur scolarité au collège, pourront entrer en apprentissage.**

Néanmoins, une circulaire du 10 septembre 2013 apporte des atténuations à cette restriction d'âge. Ainsi, les élèves issus de troisième et atteignant l'âge de 15 ans entre la rentrée scolaire et la fin de l'année civile (31 décembre), et qui justifieront d'une promesse écrite d'embauche par une entreprise sous contrat d'apprentissage ou d'une intégration dans un CFA, pourront bénéficier d'un parcours personnalisé en lycée professionnel ou en CFA, et ensuite débiter leur apprentissage en entreprise à leur 15^e anniversaire.

La circulaire précise enfin les dispositions transitoires pour l'année 2013. Les contrats d'apprentissage conclus avant le 10 juillet 2013 et concernant des jeunes qui atteindront 15 ans entre la rentrée scolaire 2013 et le 31 décembre 2013 demeurent ainsi valables.

Circulaire n° 2013-143 du 10 septembre 2013 du 25 septembre 2013

Pour consulter la circulaire, [cliquez ici](#)

LA JURISPRUDENCE EN BREF

1- Le comportement agressif du salarié relevant d'un état pathologique ne justifie pas son licenciement

Le comportement violent du salarié peut en principe justifier un licenciement disciplinaire, qu'il bénéficie de la protection accordée aux représentants du personnel (CE 3 octobre 1994 n°128260) ou non (Cass.soc., 18 janvier 2011 n°09-67.164). **Néanmoins, dans un arrêt du 3 juillet 2013, le Conseil d'Etat invalide le licenciement d'un salarié protégé présentant des troubles psychiques et à l'encontre duquel des faits d'agression et de violence étaient reprochés.**

En l'espèce, l'Inspecteur du travail a autorisé le licenciement d'un délégué syndical en raison du comportement agressif et des violences commises par ce dernier au sein de l'entreprise. Un recours contre cette décision a par la suite été formé par le syndicat du salarié.

Le Conseil d'Etat, saisi de l'affaire, estime que le licenciement du salarié protégé n'aurait pas dû être autorisé. En effet, le Conseil relève que le comportement agressif du salarié était la conséquence de troubles psychiques dont il était atteint et des effets des médicaments qui lui avaient été prescrits pour traiter ces troubles. Or, l'article L.1132-1 du Code du travail prohibe toute sanction ou licenciement du salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. Le Conseil d'Etat en déduit donc que le salarié ne pouvait être licencié pour des faits en lien avec son état pathologique.

Une telle solution, qui semble pouvoir être transposable au salarié non protégé, fait peser un aléa certain sur les procédures de licenciement disciplinaire engagées contre des salariés en raison de leur comportement agressif. Un licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail et impossibilité de reclassement paraît dès lors plus approprié lorsque le salarié en cause souffre de troubles de santé avérés.

CE., 3 juillet 2013, n° 349496

2- Les contours de l'obligation de reclassement du salarié protégé

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement ont été mis en œuvre, sans succès (article L.1233-4 du Code du travail). Dans une décision du 3 juillet 2013, le Conseil d'Etat a apporté des précisions quant aux conditions dans lesquelles devait se faire ce reclassement.

En l'espèce, un salarié était employé comme professeur dans une association et y occupait par ailleurs les fonctions de délégué syndical. Suite à la programmation de la fermeture de la section dans laquelle il enseignait, le salarié protégé a fait l'objet d'un licenciement pour motif économique. Après s'être vu proposer oralement un poste d'animateur-éducateur, des propositions écrites de reclassement avaient été adressées, et refusées par le salarié. Ce dernier avait par la suite contesté le licenciement pour motif économique dont il avait fait l'objet.

Le Conseil d'Etat déboute le salarié de sa demande, mais ce faisant, précise certains points relatifs au reclassement. L'offre de reclassement, si elle est faite oralement, n'est pas valable et ne peut dès lors être prise en compte au titre des propositions justifiant le respect de son obligation de reclassement par l'employeur.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat rappelle que les possibilités de reclassement doivent s'apprécier à partir du moment où le licenciement est envisagé. Néanmoins, en cas de projet de fermeture d'un établissement impliquant nécessairement la suppression des postes des salariés, le Conseil d'Etat admet que les offres de reclassement soient valables dès l'annonce du projet. En effet, le salarié, informé du projet de fermeture, a dès lors nécessairement conscience que les propositions de postes qui lui sont faites entrent dans le cadre d'un reclassement inhérent à la procédure de licenciement pour motif économique.

CE 3 juillet 2013 n° 342477

3- Sort de la clause de non-concurrence en cas de rupture de la période d'essai

La clause de non-concurrence est susceptible de s'appliquer, même en cas de rupture de la période d'essai. La Cour de cassation, à l'occasion de l'arrêt du 10 juillet 2013, vient ainsi de sanctionner un employeur pour n'avoir pas libéré le salarié de la clause, ni versé d'indemnité de non-concurrence suite à une rupture intervenue durant la période d'essai.

En l'espèce, un directeur administratif et comptable avait été engagé en contrat à durée indéterminée assorti d'une période d'essai de trois mois. La clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail du salarié prévoyait son application en cas de rupture du contrat de travail « à quelque époque qu'elle intervienne et pour quelque raison que ce soit ». Avant l'expiration de la période d'essai, l'employeur décide finalement de mettre un terme à la relation contractuelle. Le salarié réclame alors le paiement de l'indemnité de non-concurrence. Les juges du fond refusent de faire droit à cette demande, estimant que la commune intention des parties était de ne pas appliquer la clause en question en cas de rupture de la période d'essai. Les juges de la Cour d'appel considèrent en effet que la rupture de cette période d'essai est discrétionnaire et ne relève donc pas d'un cas de résiliation du contrat de travail susceptible d'entraîner l'application de la clause de non-concurrence.

La Cour de cassation tient un raisonnement différent : après avoir relevé que la clause litigieuse prévoyait expressément une application en toutes hypothèses de rupture, la Cour en déduit donc que la clause de non-concurrence avait vocation à s'appliquer en cas de rupture de la période d'essai et que l'employeur aurait dès lors dû en libérer le salarié ou procéder au versement de l'indemnité de non-concurrence.

Un telle décision n'est pas novatrice : en effet, la Cour de cassation s'était déjà prononcée dans le même sens (Cass. soc., 24 mars 2010 n°09-40.748). A défaut de dispositions conventionnelles particulières, et si le contrat de travail reste muet quant à l'application de la clause de non-concurrence en cas de rupture pendant la période d'essai, il revient aux juges de déterminer quelle était la commune intention des parties à ce sujet lors de la signature de la clause (Cass. soc., 22 octobre 2008, n°07-42.581). L'employeur doit donc rester vigilant à la formulation de la clause de non-concurrence lors de sa rédaction. Il est donc recommandé d'indiquer expressément si cette clause a vocation ou non à s'appliquer en cas de rupture de la période d'essai.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.921 F-D

4- A défaut de fixation des objectifs par l'employeur, le salarié a droit au montant maximal de la part variable prévue au contrat

Si les juges peuvent fixer le montant de la part variable de la rémunération en fonction des objectifs déterminés les années précédentes (Cass. soc., 13 janvier 2009, n° 06-46.208), il n'en va pas de même lorsqu'aucun objectif ni aucune période de référence n'ont jamais été définis. **La sanction pour l'employeur qui n'aurait pas fixé de tels objectifs lors de l'embauche d'un salarié peut se révéler lourde : la Cour de cassation a, dans l'arrêt du 10 juillet 2013, condamné un employeur à verser à son ancien salarié le montant maximal de la rémunération annuelle variable fixée au contrat, suite à la rupture de la période d'essai.**

Un salarié a été engagé en contrat à durée indéterminée avec une période d'essai de trois mois. Le contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle fixe de 80.000 € ainsi qu'une partie variable de 10.000 € maximum par année. Le contrat stipulait que la part variable serait versée au salarié en fonction de la réalisation « des objectifs qui lui seront précisés ». Estimant que le salarié ne lui avait pas donné satisfaction, l'employeur a finalement pris la décision de rompre la période d'essai. Le salarié a alors sollicité le versement d'un rappel de salaire pour la rémunération variable prévue à son contrat.

La Cour de cassation fait droit à cette demande du salarié. En effet, la Haute Cour constate que l'employeur n'avait pas précisé au salarié les objectifs à réaliser pour obtenir la rémunération variable, ainsi que les conditions de calcul vérifiables. De ce fait, les juges ne disposaient d'aucun élément permettant de déterminer le montant de la part variable à laquelle pouvait réellement prétendre le salarié. La Cour de cassation estime que dans ce cas de figure, il n'appartient pas aux juges de vérifier si le salarié a donné satisfaction, ni de fixer eux-mêmes les objectifs ouvrant droit à la part variable. L'employeur est donc condamné à verser au salarié le montant maximal de la part variable prévue au contrat. Plus encore, la Cour de cassation considère qu'en l'absence de toute période de référence prévue au contrat, l'employeur doit verser au salarié le montant annuel de la part variable, quand bien même ce dernier ne serait resté que quelques semaines dans l'entreprise. Le salarié a ainsi perçu la somme de 10.000 € initialement prévue au contrat.

Cet arrêt appelle donc à la plus grande vigilance en ce qui concerne la détermination des objectifs contractuels par l'employeur lors de l'embauche. Ces derniers devront en effet être fixés rapidement et précisément.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.921 F-D

5- Le maintien du salarié dans l'entreprise peut être subordonné à l'obtention du permis de conduire

Dans un arrêt du 10 juillet 2013, la Cour de cassation a admis qu'un employeur pouvait valablement imposer à son salarié, lors de l'embauche, d'obtenir son permis de conduire dans les plus brefs délais.

Une salariée a été engagée en qualité d'ingénieur commercial, poste nécessitant de fréquents déplacements. La salariée ne disposant pas du permis de conduire, il avait été convenu que celle-ci devrait l'obtenir dans les plus brefs délais suivant son embauche. La salariée, bien qu'inscrite à une formation en vue de l'obtention du permis, ne l'avait toujours pas obtenu plus d'un an après son embauche. Licenciée pour cause réelle et sérieuse, elle a alors contesté la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur est tenu de faire dispenser au salarié la formation initiale qu'il juge nécessaire à l'exercice de ses fonctions lorsque le salarié ne la possédait pas, de façon notoire, lors du recrutement. Néanmoins, la Cour de cassation précise « qu'il peut en être convenu différemment lors de la formation du contrat ». Or, en l'espèce, il avait été convenu avec la salarié lors de son embauche que celle-ci obtiendrait le permis de conduire dans les meilleurs délais. Le licenciement de la salariée pour ce défaut d'obtention du permis de conduire, plus d'un an après son recrutement, est donc justifié.

Lors de l'embauche du salarié, il peut donc être convenu que celui-ci devra acquérir une compétence particulière (permis de conduire, diplôme...) lorsque celle-ci s'avère indispensable à l'exercice de ses fonctions. Le non-respect de cet engagement par le salarié est susceptible de sanctions. Il est à ce titre conseillé de formaliser cet engagement et les délais dans lesquels il devra être réalisé, notamment par une clause insérée au contrat de travail du salarié.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 11-27.636 FS- D

6- Indemnité forfaitaire versée au titre des frais professionnels : le montant ne doit pas être insuffisant

L'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle. Dans certains cas, et notamment lorsque le montant des frais s'avère important, le contrat de travail peut prévoir le versement mensuel d'une somme forfaitaire fixée à l'avance, en remboursement des frais engagés. Le salarié qui se voit verser cette somme forfaitaire, sera donc tenu de régler lui-même les frais professionnels réellement exposés.

Par deux arrêts rendus le 20 juin 2013, la Cour de cassation a posé des limites à la fixation de cette avance forfaitaire. En effet, le contrat de travail des salariés prévoyait dans les deux cas le versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 230 € au titre des frais professionnels. L'un des salariés s'était en outre vu attribuer contractuellement une indemnité de 10 % de la partie variable de sa rémunération, correspondant à un complément de remboursement forfaitaire des frais professionnels. A l'occasion de la rupture de leur contrat de travail, les deux salariés ont sollicité de l'employeur le remboursement de certains frais professionnels supplémentaires qu'ils avaient personnellement pris en charge.

Dans les deux affaires, la Cour de cassation a fait droit à la demande des salariés. **La Haute Cour estime que si un contrat de travail peut prévoir le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire, cette somme ne doit pas être manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés par le salarié.** La Cour relève dans les deux cas que le forfait accordé aux salariés était « structurellement insuffisant » au regard de la zone de prospection, du nombre de rendez-vous à effectuer et de l'étendue des déplacements en véhicule. L'employeur doit dès lors rembourser le salarié des frais supplémentaires qu'il a exposés pour les besoins de son activité professionnelle. La Cour de cassation rappelle par ailleurs **que la rémunération du salarié, hors indemnité forfaitaire de remboursement des frais professionnels, doit être au moins équivalente au SMIC.**

Cass. soc., 20 juin 2013, n° 11-19.663 et n° 11-23.071

7- Délégation unique du personnel : les délégués du personnel et le comité d'entreprise doivent se réunir séparément

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel assureront les fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise. Cette décision doit être précédée d'une consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'il existe. **L'existence d'une délégation unique du personnel dans l'entreprise implique néanmoins que les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent leurs attributions respectives (Article L.2326-23 du Code du travail).**

La Cour de cassation a rappelé ce principe à l'occasion de l'arrêt du 10 juillet 2013 : la convention collective à laquelle était soumise une entreprise subordonnait certains licenciements individuels à un avis préalable des délégués du personnel. Lors d'une réunion du comité d'entreprise, les délégués du personnel présents avaient formulé leur avis concernant le projet de licenciement d'un salarié de l'entreprise. Le salarié concerné avait par la suite contesté son licenciement. La Cour de cassation a précisé que, même en présence d'une délégation unique du personnel, les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise devaient avoir lieu séparément. Les juges estiment donc en l'espèce que l'avis préalable au licenciement, rendu par les délégués du personnel à l'occasion de la réunion du comité d'entreprise, n'était pas valable. Celui-ci aurait en effet dû être rendu lors de la réunion des délégués du personnel. La procédure de consultation des délégués du personnel étant irrégulière, le licenciement du salarié a de ce fait été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Lorsqu'une délégation unique du personnel a été mise en place dans l'entreprise, l'employeur doit donc toujours prendre soin de réunir les délégués du personnel, soit en tant que délégués du personnel, soit en tant qu'élus au comité d'entreprise, mais jamais en tant que délégation unique du personnel au cours d'une seule réunion.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-13.229 F-D

8- L'employeur doit respecter les droits attachés au statut de travailleur handicapé du salarié, quand bien même ce dernier ne l'aurait pas informé de son état de santé

Le licenciement d'un travailleur handicapé obéit à certaines règles spécifiques, notamment en matière de préavis, dont la durée est doublée, sans pouvoir toutefois dépasser une durée de trois mois (Article L.5213-9 du Code du travail). **La Cour de cassation a récemment précisé que ces règles particulières avaient aussi vocation à s'appliquer dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas averti son employeur de son statut de travailleur handicapé avant la notification de son licenciement.**

Un salarié s'est vu reconnaître le statut de travailleur handicapé en 2007, mais n'en informe pas pour autant son employeur. A la suite de plusieurs arrêts maladie du salarié, l'employeur prend la décision de le licencier en raison de la perturbation occasionnée dans l'entreprise par ses absences et de l'obligation de procéder à son remplacement définitif. Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié, estimant que son statut de travailleur handicapé lui ouvrait droit au doublement de la durée de son préavis, sollicite alors un rappel d'indemnités compensatrices de préavis. Les juges du fond refusent d'accéder à cette demande, relevant que le salarié n'avait pas informé son employeur de l'acquisition du statut de travailleur handicapé préalablement au licenciement.

Dans l'arrêt du 18 septembre 2013, la Cour de cassation, après avoir rappelé que les renseignements relatifs à l'état de santé du salarié ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail, estime que le salarié n'a commis aucune faute en ne révélant pas sa qualité de travailleur handicapé avant la notification de son licenciement. Le salarié aurait donc dû bénéficier des droits inhérents au statut de travailleur handicapé, et notamment en l'espèce au doublement de la durée de son préavis.

Cette décision fait écho à l'arrêt du 7 novembre 2006, au terme duquel les juges avaient adopté une solution identique relativement à une salariée licenciée pour motif économique qui sollicitait le versement d'un complément d'indemnités prévu par un accord collectif pour les salariés handicapés (Cass., soc, 7 novembre 2006 n° 05-41.380). **La jurisprudence se révèle dès lors favorable au secret médical entourant l'état de santé des salariés, ces derniers n'étant pas tenus d'informer leur employeur de leur situation de travailleur handicapé, quitte à solliciter ultérieurement le bénéfice des dispositions applicables à ce statut.**

Cass. soc., 18 septembre 2013, n° 12-17.159 F-D

9- L'indemnisation du préjudice d'anxiété recouvre aussi le bouleversement dans les conditions d'existence du salarié

Les troubles dans les conditions d'existence subis par le salarié qui a été exposé à de l'amiante durant son activité professionnelle ne constitue pas un préjudice réparable indépendamment du préjudice d'anxiété.

D'anciens salariés d'une société, bénéficiant de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, ont sollicité le versement de dommages-intérêts d'une part pour un préjudice d'anxiété et d'autre part au titre du bouleversement de leurs conditions d'existence. Les juges du fond ont fait droit à ces deux demandes distinctes, retenant qu'au-delà de l'inquiétude permanente ressentie face aux risques de développer à tout moment une pathologie grave (préjudice d'anxiété), les salariés étaient conscients de la diminution de leur espérance de vie et ont de ce fait été en partie privés de la possibilité d'anticiper sereinement leur avenir et contraints dans leur vie personnelle quotidienne de tenir compte de cette réalité au regard des orientations données à leur existence.

Se fondant sur le principe de la réparation intégrale du préjudice qui interdit aux juges de réparer deux fois le même préjudice, la Cour de cassation invalide le raisonnement de la Cour d'appel et refuse le principe d'une double indemnisation au titre du préjudice d'anxiété et du préjudice dans les conditions d'existence du salarié. En effet, **la Cour de cassation précise que l'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés aux bouleversements dans les conditions d'existence.**

L'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété recouvre donc le trouble dans les conditions d'existence. Aussi, les salariés qui ont déjà été indemnisés au titre du préjudice d'anxiété ne peuvent plus l'être à nouveau en raison d'un trouble dans les conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que dans le cas où la maladie du salarié se serait déclarée, celui-ci peut toujours demander réparation des conséquences du trouble psychologique, compris dans le préjudice d'anxiété, subi avant la déclaration de la maladie.

Enfin, la Haute Cour rappelle que les demandes indemnitaires du salarié fondées sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, relèvent de la compétence de la juridiction prud'homale.

Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-20.157 FP-PBR, n° 12-20.912 et n° 12-12.883 FP-PB

10- L'instauration de la modulation du temps de travail antérieure au 24 mars 2012 nécessite l'accord du salarié

Depuis la loi du 22 mars 2012, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue plus une modification du contrat de travail et ne nécessite dès lors pas l'accord du salarié. Ces dispositions légales mettent un terme à une jurisprudence qui exigeait l'accord exprès du salarié en cas d'instauration d'une modulation du temps de travail (Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 08-43.161). **Néanmoins, dans l'arrêt du 25 septembre 2013, la Cour de cassation considère que la mise en place d'une modulation du temps de travail dans l'entreprise, lorsqu'elle est antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, requiert toujours l'accord exprès des salariés.**

En l'espèce, un accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail avait été conclu en date du 11 janvier 2002 et fixait la durée annuelle à 1.600 heures pour certaines catégories de salariés. Des salariées de l'entreprise demandaient des rappels de salaires au titre des heures supplémentaires qu'elles estimaient avoir accompli. Les juges du fond avaient refusé d'accéder à leurs demandes et considéraient que l'accord collectif étant valide, le déclenchement des heures supplémentaires ne devait pas être calculé par semaine et la majoration n'avait pas à être appliquée à partir de la 36^e heure de travail hebdomadaire.

La Cour de cassation censure cet arrêt, en reprochant à la Cour d'appel de n'avoir pas vérifié si les salariées avaient donné leur accord exprès à la modification du contrat de travail résultant de la modulation du temps de travail instaurée avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012.

La Cour de cassation précise que l'accord exprès des salariés n'est pas exigé lorsque la « décision de mise en œuvre effective » de la modulation du temps de travail a été prise après l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, c'est-à-dire après le 24 mars 2012. A la lecture de ce visa, il semblerait néanmoins que les accords de modulation conclus avant le 24 mars 2012 mais appliqués effectivement aux salariés à compter du 24 mars 2002 ne nécessitent pas l'accord des salariés.

Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-17.776 FS-PBR

LES PROJETS DE LOIS

1- Projet de loi sur la simplification et la sécurisation de la vie des entreprises

Le 4 septembre 2013, le Ministre de l'Economie et des Finances, Pierre Moscovici, a présenté en Conseil des Ministres un projet de loi habilitant le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, des mesures de simplification et de sécurisation de la vie des entreprises. Ce projet, qui procède d'une volonté d'allègement de la charge des entreprises, prévoit entre autres mesures :

- La simplification des obligations faites aux employeurs en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration. Le projet prévoit ainsi la suppression des obligations d'affichage et de transmission qui seront jugées obsolètes et se positionne en faveur d'une mise à disposition des documents par l'entreprise plutôt que d'une transmission à l'administration ;
- Une clarification des règles applicables à la rupture du contrat pendant la période d'essai, afin de résoudre des situations problématiques telles que celle qui survient lorsque la durée du délai de prévenance s'avère supérieure à la durée de la période d'essai restant à courir ;
- Un allègement des obligations déclaratives des employeurs d'au moins 20 salariés en matière de participation à l'effort de construction. Selon le projet de loi, les entreprises n'auraient plus, à compter du 1^{er} janvier 2014, qu'à communiquer à l'administration un seul document au lieu des deux actuellement exigés (Déclaration des données sociales et Déclaration spécifique à la participation des employeurs).

Le projet de loi a d'ores et déjà été déposé à l'Assemblée Nationale et devrait être examiné à compter du mois d'octobre 2013.

Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances diverses mesures de simplification et de sécurisation de la vie des entreprises

Pour consulter le projet de loi, [cliquez ici](#)

2- Projet de loi de réforme des retraites

Le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a été présenté le 18 septembre 2013 en Conseil des Ministres.

Le projet prévoit notamment :

- L'augmentation de la durée de cotisation pour les générations nées à partir de 1958 et qui partiront en retraite entre 2020 et 2035. La durée de cotisation requise augmentera ainsi à raison d'un trimestre tous les trois ans entre 2020 et 2035. A titre d'exemple, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension sans décote sera de 41,75 ans pour les salariés nés en 1958, et de 43 ans pour ceux nés en 1973 ;
- Une validation facilitée des trimestres d'assurance vieillesse (150 heures au SMIC requises au lieu de 200 heures actuellement) ;

- La possibilité de racheter jusqu'à 12 trimestres d'assurance au titre des années d'études supérieures, dans un délai de cinq ans après la fin des études ;
- Une prise en compte facilitée des périodes d'apprentissage et de stage de la formation professionnelle pour le calcul des trimestres de retraite ;
- La création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité permettant au salarié exposé à un facteur de pénibilité de voir son compte crédité d'un point par trimestre d'exposition. Le salarié pourra par exemple utiliser ces points afin de suivre une formation en vue d'accéder à un emploi moins pénible, de passer à un travail à temps partiel, ou pour partir à la retraite plus tôt. Le financement de la prévention de la pénibilité repose sur une cotisation dont devront s'acquitter l'ensemble des entreprises ainsi que les salariés spécifiquement exposés à un travail pénible.

Enfin, certaines mesures annoncées ne figurent cependant pas dans le projet de loi, car elles ne nécessitent pas l'adoption d'une loi. C'est le cas de l'augmentation progressive des cotisations aux régimes de base pour les employeurs et les salariés (+ 0,3 %) entre 2014 et 2017.

L'Assemblée Nationale étudiera le projet de loi au début du mois d'octobre 2013.

Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

Pour consulter le projet de loi, [cliquez ici](#)