



BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Édito

L'équipe juridique vous souhaite ainsi qu'à vos proches ses meilleurs vœux pour l'année 2015.

Dans ce premier numéro de l'année, nous abordons le décret relatif à la prise en compte des trimestres d'apprentissage, prévu par la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites », qui a été publié au Journal Officiel le 17 décembre 2014. Ce décret permet aux apprentis de valider autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage.

Nous publions également plusieurs arrêts rendus en décembre par la Cour de Cassation :

- Elle estime que le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal du travail en exécution des fonctions représentatives, doit être déduit de l'enveloppe d'heures de délégation.
- En l'absence de contestation d'un salarié devant l'Inspection du Travail, l'avis d'inaptitude du médecin du travail s'impose aux juges.
- Elle juge que si le salarié perçoit une indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal, même en l'absence de demande en annulation de la rupture ou de la démonstration d'un vice de consentement, il peut demander à l'employeur le complément en application de l'article L1237-13 du code du travail.
- Un licenciement pour faute prononcé sans que la garantie de fond instituée par la convention collective ne soit scrupuleusement respectée, comme la saisine d'un conseil de discipline dont la composition doit être impartiale, est sans cause réelle et sérieuse et le salarié peut obtenir des dommages-intérêts.
- L'annulation par le tribunal de grande instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur.
- Elle confirme qu'un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, tout en précisant que ledit mandat peut être verbal.
- Elle rappelle qu'un accord seulement implicite de l'employeur peut suffire à la reconnaissance de la réalisation d'heures supplémentaires et que le refus de payer les heures supplémentaires est un motif légitimant une prise d'acte de la rupture par le salarié.
- Elle rappelle aussi que, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur n'a pas à limiter ses offres en fonction de la volonté présumée du salarié

Nous portons également à votre connaissance :

- un arrêt du 23 décembre rendu par le Conseil d'Etat, dans lequel les juges dictent la marche à suivre pour identifier si une mesure de mobilité décidée par l'employeur relève ou non d'une modification du contrat de travail à laquelle le représentant du personnel peut légitimement s'opposer.
- une décision du 11 décembre 2014 du Conseil constitutionnel qui a jugé conforme à la Constitution, la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes adoptée le 20 novembre 2014.

Nous évoquons enfin le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) au travail dont le coup d'envoi a été donné au 1 janvier 2015.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Prise en compte des périodes d'apprentissage pour la retraite



Nouvelles modalités de prise en compte des périodes d'apprentissage d'un assuré au titre de

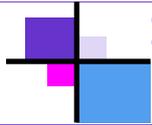
l'assurance vieillesse et son droit à la pension de retraite.

Pris pour application de l'article 20 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2014 mais aussi de l'article 30 de la loi de janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, un décret organise la prise en compte des **périodes d'apprentissage** au titre de l'assurance vieillesse.

Avec un **effet rétroactif au 1er janvier 2014**, le décret rétablit l'assiette réelle pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse des apprentis. Il précise à cet effet les modalités de calcul des cotisations sociales dues pour l'emploi d'un apprenti et, compte tenu de l'exonération qui leur est applicable, les modalités de calcul de la compensation due par l'État.

Un dispositif de **validation de droits à la retraite** proportionnés à la durée de la période d'apprentissage, se trouve ainsi mis en place. Pour le calcul des droits à l'assurance vieillesse ouverts au titre de la période d'apprentissage, le **nombre de trimestres** correspondant à la durée du contrat est déterminé dans les conditions suivantes :

- il est retenu un mois au titre de chaque mois civil entier d'exécution du contrat ;
- le nombre de jours d'exécution du contrat au cours de mois civils incomplets est totalisé et il est retenu un mois lorsque ce total est au moins égal à 30 jours ;
- le nombre de trimestres correspondant à



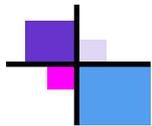
Prise en compte des périodes d'apprentissage pour la retraite (suite et fin)

la durée du contrat est égal à la valeur du tiers, arrondie au nombre entier inférieur, du nombre total de mois résultant de l'application des dispositions ci-dessus, sachant que chaque trimestre civil entier d'exécution du contrat est affecté à l'année de son exécution.

Enfin, le décret précise les modalités de validation des trimestres au titre de l'assurance vieillesse, ainsi que le calcul de la prise en charge par le fonds solidarité vieillesse du complément de cotisations d'assurance vieillesse, permettant de financer l'extension de droits à l'assurance vieillesse auprès des régimes de base, lorsque la rémunération des apprentis est insuffisante.

Etant donné que pour les jeunes, l'entrée dans la vie active est plus difficile qu'autrefois et elle se fait plus tardivement (la moyenne d'âge d'entrée dans la vie active est de 22 ans) la réforme des retraites tient compte de ces nouvelles réalités en donnant de nouveaux droits aux jeunes.

Les apprentis peuvent ainsi valider autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage : c'est la totalité de la période passée en apprentissage qui leur permet de valider des trimestres. La mesure est entrée en vigueur, de façon **rétroactive**, pour les périodes d'apprentissage à compter du **1er janvier 2014**.



Crédit d'heures : il faut tenir compte des temps de trajet



Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal du travail en exécution des fonctions représentatives, doit être déduit de l'enveloppe d'heures de délégation

Pour un exercice efficace du mandat, l'élu doit pouvoir aller à la rencontre des salariés et des autres représentants du personnel, y compris parfois sur des sites éloignés. Les temps de trajet inhérents à ces déplacements doivent-ils s'imputer sur le crédit d'heures ? Oui, répondent les juges par un arrêt du 9 décembre.

Le crédit d'heures est dépassé

Un chauffeur livreur, délégué syndical et membre du CHSCT, subit une retenue sur salaire. L'employeur considère en effet que le représentant du personnel a dépassé son crédit d'heures du fait en particulier de déplacements dans le cadre, semble-t-il, d'une enquête sur l'existence de risques psychosociaux

dans l'entreprise.

Arguant que les temps de trajets ont été effectués pour l'exercice du mandat et ne sauraient dès lors causer une perte de salaire, le salarié conteste la mesure de retenue sur salaire.

Les temps de trajet s'imputent sur le crédit d'heures

En cassation, les magistrats valident la saisie sur salaire motivée par le dépassement du crédit d'heures : "Les temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'imputent sur les heures de délégation", déclarent-ils. Par exemple, l'élu qui prend l'initiative de se rendre au sein d'un établissement situé à une heure de transport de son lieu de travail doit ainsi, outre le temps passé sur place, déduire deux heures (aller-retour) de temps de trajet de son crédit d'heures.

Exception : le cas des réunions obligatoires

Ce principe de décompte du temps de trajet sur l'enveloppe d'heures de délégation s'appli-

que-t-il également aux déplacements pour se rendre aux réunions obligatoires décidées par l'employeur ? Dans la mesure où le code du travail prévoit que le temps de passé en réunion plénière par les élus n'est pas imputable sur le crédit d'heures mensuel, la Cour de cassation a jusqu'ici décidé de ne pas non plus comptabiliser au titre des heures de délégation le temps de trajet des élus pour se rendre à ces réunions obligatoires. À notre sens, et en dépit d'une rédaction assez générale du principe énoncé dans l'arrêt ici commenté, cette jurisprudence devrait continuer de s'appliquer.

Enfin, ajoutent les juges, "un usage ou engagement unilatéral de l'employeur" peut valablement exclure les temps de trajet du décompte des heures de délégation. En l'espèce, l'existence d'un tel usage ou engagement unilatéral n'a pas été démontré par le salarié.

[Arrêt du 9 décembre 2014](#)

Quand l' élu peut refuser une mutation géographique



Comment identifier si une mesure de mobilité décidée par l'employeur relève ou non d'une modification du contrat de travail à laquelle le représentant du personnel peut

légitimement s'opposer ? Les juges dictent la marche à suivre.

Il est de jurisprudence constante qu'aucune modification de son contrat de travail ou même de ses conditions de travail ne peut être imposée au représentant du personnel. Ceci étant dit, l' élu a tout intérêt à savoir s'il se trouve face à une proposition de modification de son contrat ou simplement de ses conditions de travail dans la mesure où le refus opposé par l'employeur d'un simple changement des conditions de travail peut justifier un licenciement disciplinaire alors que tel n'est pas le cas s'il y a modification du contrat. S'agissant de la mobilité du salarié protégé, une nouvelle décision du Conseil d'Etat nous aide à y voir plus clair.

Modification du contrat, changement des conditions de travail : quelle différence ?

Il s'agit d'une distinction juridique, d'origine jurisprudentielle, qui vise à concilier le pouvoir de direction de l'employeur et la protection des droits des salariés. En pratique, le caractère contractuel d'une modification s'apprécie en fonction non seulement des stipulations du contrat mais aussi en considération des éléments essentiels à tout contrat de travail : fonctions du salarié, qualification, rémunération, durée du travail et le lieu de travail. Toucher à de tels éléments exige l'accord préalable du salarié sans qu'il soit possible de lui reprocher une faute en cas de refus. Il en va autrement lorsqu'un changement des conditions de travail est décidé dans l'intérêt de l'entreprise.

Affectation du DS en province

En l'espèce, un délégué syndical de Numéricable exerçant habituellement ses fonctions de chef de secteur en Ile-de-France se voit affecté à un nouveau secteur regroupant l'Yonne, la Côte-d'Or, la Nièvre, le Cher et le Doubs. Une évolution à laquelle le syndicaliste refuse de se conformer. Quelques mois plus tard, l'employeur demande à l'inspecteur du travail l'autoriser de licencier pour faute en raison de l'absence prolongée du salarié sur son nouveau secteur de travail.

Changement de secteur géographique

Accordé par l'autorité administrative, le licenciement fait l'objet d'un contentieux porté devant le Conseil d'Etat. L'occasion pour ce dernier de détailler avec pédagogie les règles qui s'appliquent : "En l'absence de mention contractuelle du lieu de travail d'un salarié, la modification de ce lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail, dont le refus par le salarié est susceptible de caractériser une faute de nature à justifier son licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique, lequel s'apprécie, eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transport disponibles, énoncent les juges. En revanche, sous réserve de la mention au contrat de travail d'une clause de mobilité, tout déplacement du lieu de travail dans un secteur géographique différent du secteur initial constitue une modification du contrat de travail".

Le licenciement est annulé

Sans se prononcer sur le fond, les Hauts juges administratifs reprochent à la cour d'appel de ne pas avoir procédé à une telle analyse pour savoir si le DS était en droit de refuser sa mutation. Le licenciement est donc annulé et renvoyé devant de nouveaux juges.

Il convient de signaler que cette solution rejoint celle retenue classiquement par la Cour de cassation s'agissant de la mobilité géographique des salariés "classiques".

Arrêt du 23 décembre 2014

Avis du médecin du travail : ils s'imposent au juge en l'absence de recours devant l'inspecteur du travail

Dans une affaire jugée le 17 décembre 2014, une salariée, déclarée inapte à tous poste dans l'entreprise à la suite de deux examens médicaux effectués par un médecin du travail, avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle avait contesté son licenciement devant le conseil de prud'hommes. Selon elle, l'avis du médecin du travail n'était pas valide en raison du défaut d'agrément du service médical par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DIRECCTE).

Rappelons, en effet, que tout service de santé au travail (SST) doit faire l'objet d'un agrément, pour une période de 5 ans, par le DIRECCTE, après avis du médecin inspecteur du travail (c. trav. art. D. 4622-48 à D. 4622-53 ; circ. DGT 2012-13 du 9 novembre 2012).

La Cour d'appel a suivi l'argumentation de la salariée et décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Selon les juges, la déclaration d'inaptitude était inopérante puisque le SST n'avait sollicité l'agrément de ses secteurs médicaux que

postérieurement aux visites médicales.

La Cour de cassation censure cette analyse. Elle note qu'à aucun moment la salariée n'avait contesté l'avis d'inaptitude devant l'inspecteur du travail (c. trav. art. L. 4624-1). La Cour de cassation en conclut qu'en l'absence de recours, l'avis d'inaptitude s'imposait au juge.

[Cass. soc. 17 décembre 2014, no 13-12277 FSPB](#)

En cas de rupture conventionnelle, le salarié a toujours droit à l'indemnité minimale, légale ou conventionnelle

Dans un arrêt en date du 10 décembre 2014 n° 13-22134, la Cour de cassation a jugé que si le salarié avait perçu une indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal, même en l'absence de demande en annulation de la rupture ou de la démonstration d'un vice de consentement, il pouvait demander à l'employeur le complément en application de l'article L1237-13 du code du travail.

En l'espèce, à la suite d'un changement de forme juridique de l'entreprise et de la propriétaire, une salariée a signé un nouveau contrat de travail en 2009, précisant que son ancienneté acquise depuis le 6 novembre 1995 était maintenue. En mars 2010, les parties avaient signé une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, l'administration du travail leur avait oppo-



sé un refus en raison du non-respect du délai de rétractation et de l'absence d'indemnité spécifique de rupture prévue dans la convention. L'employeur et la salariée ont, par la suite, signé une seconde convention de rupture,

prévoyant une indemnité de rupture d'un montant de 250, calculée sur la base d'une ancienneté de neuf mois acquise depuis la reprise. Malgré le montant étonnamment bas de l'indemnité, la rupture conventionnelle a été homologuée le 2 avril 2010 par la direction du travail.

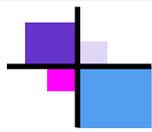
Le 13 avril 2010, la salariée contestait le montant de cette indemnité devant une juridiction prud'homale.

Le conseil des prud'hommes avait fait droit à sa demande en condamnant l'employeur au

versement d'une indemnité de rupture de 4.665 euros correspondant à l'indemnité légale de licenciement calculée sur l'ancienneté.

La Cour de cassation précise alors de son côté pour la première fois que "l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande, n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture".

Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'exécution de l'article L1237-13 du code du travail. Nul besoin pour lui de rapporter la preuve d'un vice du consentement afin de solliciter la nullité de la convention de rupture.



Conseil de discipline partial : le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour faute prononcé sans que la garantie de fond instituée par la convention collective ne soit scrupuleusement respectée,



dont la composition doit être impartiale, est sans cause réelle et sérieuse et le salarié peut obtenir des dommages-intérêts.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour faute a contesté sa sanction devant la juridiction prud'homale en réclamant le paiement de dommages-intérêts.

En effet, il conteste la régularité de la décision rendue par le conseil de discipline, dont la convention collective du transport aérien impose qu'il soit saisi pour toute sanction susceptible

d'être supérieure à un avertissement.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation, constatant que la composition du conseil de discipline, chargé de rendre un avis consultatif sur la sanction envisagée à l'égard du salarié, n'était pas de nature à garantir son impartialité, a confirmé la décision des juges d'appel.

En effet, le licenciement qui est prononcé sans que la garantie de fond prévue par la CCN (en l'espèce la saisine du conseil de discipline dont la composition de ses membres est strictement déterminée par la convention collective) ne soit respectée est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

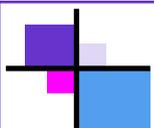
Ce qu'il faut retenir : la convention collective peut prévoir des

garanties de fond au profit du salarié sous le coup d'une procédure de licenciement pour faute (consultation d'un conseil de discipline, consultation des représentants du personnel ...).

Si elle n'est pas respectée à la lettre par l'employeur, alors le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes pour remettre en cause son licenciement et obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, même si sa faute est avérée.

C'est le cas, par exemple, si le conseil de discipline est composé d'un membre chargé de l'instruction du dossier disciplinaire du salarié, alors que cela n'est pas autorisé par la convention collective, pour garantir l'impartialité de ses membres.

Référence : [Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°13-10444](#)



Annulation de la désignation d'un délégué syndical : pas d'effet rétroactif sur son statut protecteur

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (c. trav. art. L. 2411-3). Lorsque le licenciement d'un salarié protégé intervient sans demande d'autorisation au-

près de l'inspection du travail, il est jugé nul (cass. soc. 4 juillet 1989, n° 87-41053, BC V n° 497) et la réintégration du salarié protégé est de droit (cass. soc. 20 mai 1992, n° 90-44725, BC V n° 328).

Dans l'affaire jugée le 16 décembre 2014, un salarié, désigné délégué syndical en octobre 2008 et licencié sans autorisation administrative en novembre 2008, a saisi, en décembre de la même année, un conseil de



prud'hommes pour obtenir sa réintégration.

Parallèlement, en janvier 2009, la désignation du salarié en qualité de délégué syndical a été annulée par une autre juridiction, le tribunal d'instance, au motif que le salarié ne remplissait pas l'une des conditions substantielles de validité de son mandat, à savoir travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins (c. trav. art. L. 2143-1).

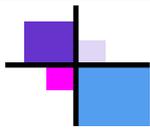
L'employeur soutenait que la nullité de la désignation du salarié prononcée pour non-respect d'une des conditions de fond anéantissait rétroactivement la désignation. Selon lui, le salarié n'avait pas pu bénéficier du statut protecteur, ce qui le dispensait de solliciter l'autorisation de l'administration avant de procéder à son licenciement.

Cependant, pour la Cour de cassation, l'annulation par le tribunal de grande instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur.

Aussi, à la date du licenciement, en novembre 2008, la désignation du salarié n'ayant pas encore été annulée par le tribunal d'instance, celui-ci bénéficiait-il du statut protecteur, inhérent à sa qualité de délégué syndical.

L'employeur aurait donc dû solliciter l'autorisation de l'administration avant de le licencier. À défaut, le licenciement était nul et le salarié devait être réintégré.

Cass. soc. 16 décembre 2014, n° 13-15081 FSPB



La fin des élections prud'homales validée par le Conseil constitutionnel

Par une décision du 11 décembre 2014, le Conseil constitu-

tionnel jugeait conforme à la Constitution la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes adoptée le 20 novembre 2014.



tionnel jugeait conforme à la Constitution la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes adoptée le 20 novembre 2014.

L'article premier de la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes autorise le gouvernement " (...) dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés définie au 5° de l'article L2121-1 du code du travail et de celle des organisations professionnelles d'employeurs définie au 6° de l'article L2151-1 du même code. (...)".

Ainsi, la saisine du Conseil constitutionnel, avant promulgation de la loi en vertu de l'article 61 de la Constitution, était motivée par :

- le caractère insuffisamment précis de l'habilitation prévue par l'article 1er en violation

cette habilitation ; qu'au surplus, les audiences des organisations syndicales visées sont définies au 5° et 6° de l'article L2121-1 du code du travail ; qu'en outre les alinéas 2 à 10 de l'article 1er de la loi fixent précisément les dispositions qui pourront être modifiées par ordonnances ; qu'enfin le nouveau mode de désignation devra respecter le caractère paritaire de la juridiction ;

- la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales porte atteinte aux principes d'égalité devant la loi et d'égal accès aux emplois publics ainsi qu'aux principes d'indépendance et d'impartialité des juridictions ;

Sur ce point, le Conseil constitutionnel jugeait que l'audience des organisations syndicales de salariés définie au 5° de l'article L2121-1 du code du travail est assise sur les résultats d'élections pour lesquels tous les salariés sont électeurs affiliés ou non à un syndicat.

Selon lui, la nouvelle loi ne fe-

rait pas obstacle à la désignation en qualité de conseiller prud'hommes de demandeurs d'emploi ou de personnes non affiliées à un syndicat.

Enfin la loi rappelle l'exigence de respect des principes d'indépendance et d'impartialité des juridictions et, impliquerait la mise en œuvre de garanties légales de nature à assurer le respect de ces principes dans la désignation des membres de cette juridiction.

- la critique de la prorogation du mandat des conseillers prud'hommes au plus tard le 31 décembre 2017, prévue par l'article 2 de la loi.

Sur ce point, le Conseil constitutionnel estimait cette mesure fondée aux fins d'éviter au gouvernement d'avoir à organiser de nouvelles élections et lui laisser le temps de mener la réforme.

Il jugeait ainsi le texte conforme à la Constitution.

Source : [Décision n°2014-704 DC du 11 décembre 2014](#)

[Voir aussi le communiqué de Solidaires : Suppression des élections prud'homales au suffrage universel : Un déni de démocratie](#)

Présentation d'une liste de candidats par un délégué syndical : le mandat du syndicat peut être verbal

La personne ou le groupe de personnes qui présente les listes au nom d'un syndicat doit disposer d'un mandat spécifique du syndicat (cass. soc. 1er juin 1976, n° 75-60198, BC V n° 340), même si cette personne est le délégué syndical (cass. soc. 15 juin 2011, n° 10-25282, BC V n° 157 ; cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-25544, BC V n° 237).

Dans l'affaire jugée le 10 décembre 2014, un employeur avait demandé que la candidature d'un délégué syndical au premier et au second tour des élections au comité d'entreprise soit déclarée irrégulière et que son

élection en qualité de membre titulaire soit annulée, car il estimait que le délégué ne justifiait pas d'un mandat exprès pour déposer la liste.

Le tribunal avait annulé la candidature du salarié au motif que le syndicat doit justifier d'un mandat exprès et spécial donné au délégué syndical qui dépose une liste de candidats et qu'un mandat tacite ou général est insuffisant. Dans le cas présent, les juges estimaient que le délégué syndical avait simplement été "autorisé" verbalement à présenter la liste, ce qui n'était pas suffisant.

La Cour de cassation censure le

jugement. Elle confirme qu'un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, tout en précisant que ledit mandat peut être verbal. Dans cette affaire, le syndicat avait comparu et déclaré avoir donné un mandat verbal au salarié pour déposer une liste de candidats, de sorte que sa candidature était a priori régulière.

L'affaire sera donc rejugée par un autre tribunal.

Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 14-60447 FPB

Ouverture du compte pénibilité: allez-vous en profiter ?

Le coup d'envoi du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) au travail a été donné le 1er janvier 2015. Son entrée en vigueur, qui a bien failli ne pas voir le jour, va permettre à de nombreux salariés de profiter des avantages tirés des points cumulés sur ce compte personnel, comme un départ anticipé à la retraite. Pouvez-vous, vous aussi, en profiter ?

A qui profite-t-il ? ?

10 facteurs de pénibilité permettent d'acquérir des points sur le C3P :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare ; (est considéré comme travail en milieu

hyperbare toute activité professionnelle effectuée dans un environnement où la pression relative est supérieure à **100 hecto pascals** (avec ou sans immersion).

- les températures extrêmes ;
- le bruit ;
- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif.

Même si beaucoup de salariés rencontrent ce type de contraintes dans leurs fonctions, tous ceux qui y sont exposés ne peuvent pas prétendre à l'ouverture d'un compte pénibilité.

En effet, les seuils d'exposition fixés sont tellement élevés que cela réduit considérablement le nombre de salariés susceptibles d'en bénéficier.

En outre, seuls les salariés du secteur privé, ainsi que le per-

sonnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé sont concernés, à l'exception de ceux qui relèvent des régimes spéciaux de retraite suivants (car ils bénéficient déjà d'une disposition spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité) (1) :

- agents titulaires de la Banque de France ;
- industries électriques et gazières ;
- personnels de l'Opéra national de Paris ;
- personnels de la Comédie-Française ;
- clercs et employés de notaire ;
- personnel de la Régie autonome des transports parisiens ;
- personnel de la Société nationale des chemins de fer français ;
- marins ;
- personnel titulaire du Port autonome de Strasbourg ;
- personnels des mines et des

Ouverture du compte pénibilité: allez-vous en profiter ? (suite et fin)

entreprises assimilées.

Quand est-il ouvert ?

Le compte pénibilité est ouvert pour les salariés qui sont exposés à l'un des 4 facteurs de pénibilité suivants, depuis le 1er janvier 2015 (2) :

- travail répétitif (travail à la chaîne, avec des cadences contraintes ...);
- travail en équipes successives alternantes (3x8, 2x8, 2x12 ...);
- travail de nuit ;
- activités en milieu hyperbare.

Pour les autres, il va falloir attendre le 1er janvier 2016.

A quoi sert-il ?

Avoir un compte pénibilité c'est bien, mais ça sert à quoi ? Grâce aux points qu'il a cumulés sur son C3P, le salarié a 3 possibilités :

- se former, pour s'orienter vers un emploi moins pénible. Les points acquis sont transformés en heures de formation, qui peuvent être couplées avec celles du compte personnel de formation ;
- passer à temps partiel, tout en conservant sa rémunération totale, grâce au cumul des points ;
- partir plus tôt à la retraite. Un minimum de points doit obli-

gatoirement être affecté à une formation professionnelle, comme le prévoit la loi relative à la réforme des retraites qui a institué le système du compte pénibilité.

Références :

(1) [Décret n°2014-1617 du 24 décembre 2014](#) fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L4162-1 du code du travail

(2) [Décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014](#) relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

Heures supplémentaires : l'accord implicite de l'employeur est-il présumé ?

Les heures supplémentaires donnent lieu à contentieux, ce n'est pas nouveau ! Dans ce domaine, les chances de succès de l'employeur dépendent, pour beaucoup, des précautions mises en place dans l'entreprise pour prévenir les contestations... Le danger que les juges reconnaissent un accord tacite de l'employeur à la réalisation des heures supplémentaires ne doit pas être sous-estimé.

Dans cette affaire, une entreprise avait embauché une salariée au poste d'esthéticienne. La relation de travail dépendait de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (IDCC n°2596). La salariée a



pris acte de la rupture de son contrat de travail avant de saisir la juridiction prud'homale pour faire condamner l'employeur au paiement de diverses sommes en lien avec les contreparties aux heures supplémentaires qu'elle prétendait avoir réalisées, au travail dissimulé et au titre de la rupture du contrat de travail.

La Cour d'appel requalifie la rupture du contrat de travail en licenciement abusif et admet l'existence d'heures supplémentaires après avoir apprécié les pièces fournies par la salariée à l'appui de ses demandes. Elle condamne à ce titre l'employeur au versement de diverses sommes au titre des heures supplémentaires, du repos compensateur, de l'indemnité de travail

dissimulé et des indemnités de rupture.

La Cour de cassation valide la position des juges du fond sur ces points. Pour les hauts magistrats, les juges d'appel pouvaient, en s'appuyant sur les pièces fournies par la salariée, valablement constater l'existence d'heures supplémentaires accomplies avec l'accord implicite de l'employeur et en apprécier souverainement le montant. En outre, les juges retiennent que le refus par l'employeur de reconnaître à la salariée tout droit au paiement des heures supplémentaires était constitutif d'un manquement grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Ce qu'il faut retenir : en matière de preuve des heures supplémentaires, les juges fondent leur conviction en appréciant les pièces qui leurs sont soumises par

Heures supplémentaires : l'accord implicite de l'employeur est-il présumé ? (suite et fin)

chacune des parties. Les écritures de caisses produites par la salariée ont, ici, convaincu les juges malgré des incohérences relevées par l'employeur (grâce à des tickets de caisse mentionnant l'absence de prestations esthétiques facturées, estimation du temps de travail par un calcul du nombre de prestations et de leur durée moyenne, etc...). La Cour de cassation rappelle, par cette décision :

- qu'un accord seulement implicite de l'employeur peut suffire à la reconnaissance de la réalisation d'heures supplémentaires,
- que le refus de payer les heures supplémentaires

est un motif légitimant une prise d'acte de la rupture par le salarié.

La notion d'accord implicite ne profite pas à l'employeur. Cette décision invite à la prudence. Pour se prémunir d'un tel contentieux, il peut être utile d'informer par écrit les salariés soumis à un décompte horaire de l'interdiction de réaliser des heures supplémentaires sauf en présence d'une consigne particulière contraire.

Référence : Cass. Soc. 27 novembre 2014, n°13-18716

L'employeur ne peut pas limiter ses offres de reclassement en fonction de la volonté présumée du salarié

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique doit lui proposer tous les emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification du contrat de travail (c. trav. art. L. 1233-4 ; cass. soc. 8 avril 1992, n° 89-41548, BC V n° 258 ; cass. soc. 28 septembre 2010, n° 09-65118 D).

Dans cette affaire, l'employeur avait dans un premier temps proposé à un salarié une modification de son contrat de travail pour motif économique. Ce dernier avait refusé cette modification, car elle impliquait une réduction de son temps de travail et, ipso facto, de sa rémunération.

L'employeur avait alors licencié pour motif économique, mais sans lui proposer, au titre du reclassement, de conserver son poste après la modification de son contrat de travail. Sans doute estimait-il que le salarié n'allait pas accepter une modification qu'il avait refusée quelques semaines auparavant.

Fidèle à sa jurisprudence, la Cour de cassation rappelle que, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur n'a pas à limiter ses offres en fonction de la volonté présumée du salarié (cass. soc. 27 mai 2009, n° 07-42227 D ; cass. soc. 29 septembre 2009, n° 08-43085 D ; cass. soc. 25 novembre 2009, n° 08-42755, BC V

n° 267). C'est donc à juste titre que la cour d'appel a conclu à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur d'avoir proposé au salarié, dans le cadre de son obligation de reclassement, le poste que l'intéressé avait refusé dans le cadre de la proposition de modification de son contrat de travail.

Rappelons enfin que, par exception, en matière de reclassement à l'étranger, l'employeur peut sélectionner les offres de reclassement en fonction des souhaits exprimés par les salariés dans un questionnaire (c. trav. art. L. 1233-4-1).

Cass. soc. 3 décembre 2014, n° 13-19697 D

Fidèle à sa jurisprudence, la Cour de cassation rappelle que, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur n'a pas à limiter ses offres en fonction de la volonté présumée du salarié

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidaires-assurance.org/>

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>