

SOMMAIRE

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°514

52^e année

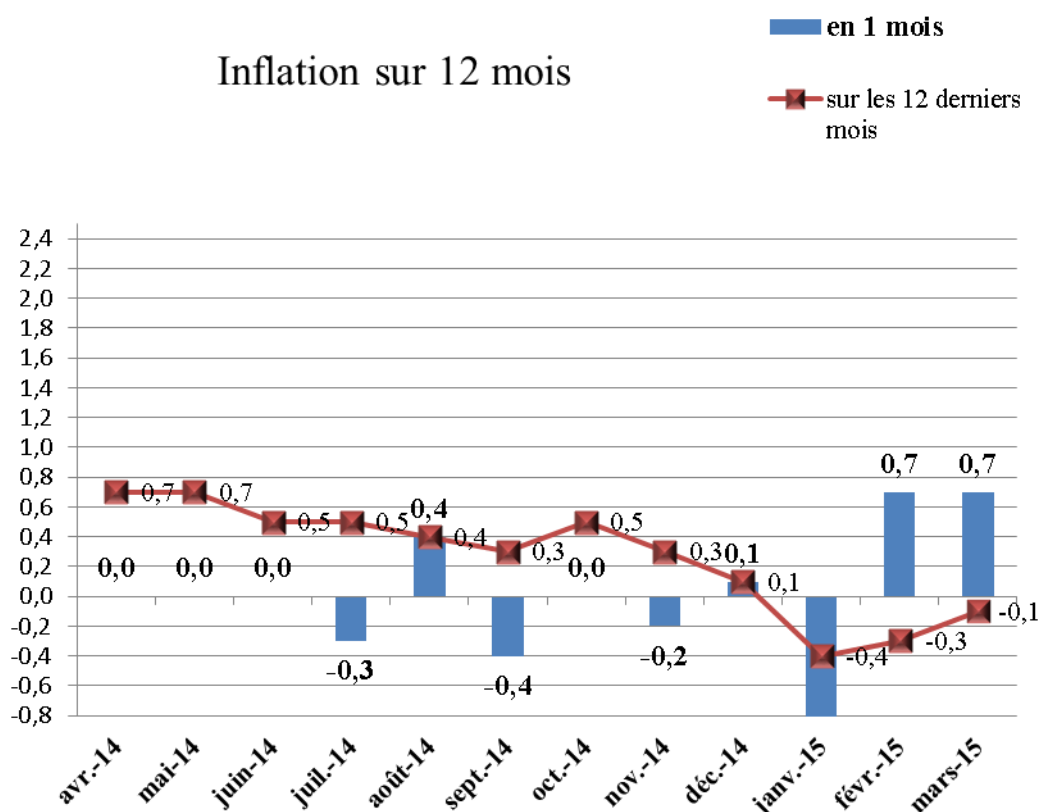
MAI 2015

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 4
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Barème fiscal des indemnités kilométriques	4
V. Rémunération des contrats de professionnalisation	4
<u>Conventions et Accords</u>	5 à 18
Accords de branche	
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : Loir et Cher,	6
- <u>Convention collective nationale des industries et commerces de la récupération</u> : Prévoyance. Travail exceptionnel de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires. Heures supplémentaires	7 à 18
<u>Etudes</u>	19 à 54
- Les comptes du CE: Etat des nouvelles règles applicables	19
- Circulaire pénibilité	26
- Panorama de jurisprudence	48

TABLEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a augmenté en mars 2015 de **0,7 %**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **-0,1%** (indice du mois de mars 2015 rapporté à celui de mars 2014).

Comme en février 2015, la hausse sur le mois des prix à la consommation provient du rebond des produits manufacturés après les soldes d'hiver et celui, saisonnier, des tarifs de certains services pendant la période des vacances scolaires. Les produits pétroliers et les produits alimentaires frais contribuent également de nouveau à la hausse des prix. (source INSEE)

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €	3,49 €
Janvier	2014	1,1%	9,53 €	1 445,38 €	3,51 €
Janvier	2015	0,8%	9,61€	1 457,52 €	3,52 €

III – Plafond Sécurité Sociale

A compter du **1^{er} janvier 2015**, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé à **38 040 €**, soit une **hausse de 1,3% par rapport à 2014**. Le plafond mensuel est de **3 170 €** et le plafond journalier de **174 €**.

IV – Barème fiscal des indemnités kilométriques

Les barèmes ci-après tiennent compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, primes d'assurances, consommation de carburant, frais d'achat des casques et des protections pour les deux-roues, frais de batterie pour les véhicules électriques.

Barème fiscal applicable aux véhicules automobiles

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2015 selon la distance parcourue (en €)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
≤ 3 CV	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1 082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1 188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1 244$	$d \times 0,382$
≥ 7 CV	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1 288$	$d \times 0,401$

d = distance parcourue à titre professionnel.

V– Rémunération minimale des contrats de professionnalisation

Age du bénéficiaire	Rémunération minimale depuis le 1 ^{er} janvier 2015			
	Si qualification < bac professionnel		Si qualification ≥ bac professionnel	
	En % du SMIC	Base 151,67 h/mois (en €)	En % du SMIC	Base 151,67 h/mois (en €)
âge < 21 ans	55	801,65	65	947,41
21 ans ≤ âge < 26 ans	70	1 020,28	80	1 166,04
âge ≥ 26 ans	100 (1)	1 457,55	100 (1)	1 457,55

(1) Si plus élevé, 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.
(Nb) Si le contrat est à durée indéterminée, le salarié est rémunéré dans les conditions de

droit commun après l'achèvement de l'action de professionnalisation.

CONVENTIONS ET ACCORDS

I. ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », encart « Conventions territoriales ». Les conventions territoriales sont rangées par ordre alphabétique des départements ou territoires.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / mai 2015

	LOIR ET CHER (41)			
Coefficients	2015	2014		
140	17575	17400	146,00	0,84%
O1	17575	17400	146,00	0,84%
145	17675	17500	149,00	0,86%
O2	17675	17500	149,00	0,86%
155	17720	17550	157,00	0,90%
O3	17720	17550	157,00	0,90%
170	17930	17753	199,00	1,12%
P1	17930	17753	199,00	1,12%
180	17985	17805	216,00	1,20%
190	18610	18420	228,00	1,25%
P2	18610	18420	228,00	1,25%
215	18785	18595	244,00	1,30%
P3	18785	18595	244,00	1,30%
AM1	18785	18595	244,00	1,30%
225	18795	18605	239,00	1,25%
240	20835	20625	243,00	1,23%
TA1	20835	20625	243,00	1,23%
AM2	20835	20625	243,00	1,23%
255	21620	21450	245,00	1,20%
TA2	21620	21450	245,00	1,20%
AM3	21620	21450	245,00	1,20%
270	22245	22070	244,00	1,15%
TA3	22245	22070	244,00	1,15%
285	24195	24000	243,00	1,10%
TA4	24195	24000	243,00	1,10%
AM4	24195	24000	243,00	1,10%
305	25955	25750	165,00	0,70%
AM5	25955	25750	165,00	0,70%
335	28555	28330	171,00	0,66%
AM6	28555	28330	171,00	0,66%
365	31050	30800	176,00	0,62%
AM7	31050	30800	176,00	0,62%
395	33670	33400	190,00	0,61%
AM8	33670	33400	190,00	0,61%
Moyenne augmentation				1,01%
Valeur Point	5,4	5,35	0,02	0,50%
Date accord	19/03/2015	21/03/2014		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/03/2015	VP 01/03/2014		

INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION

Prévoyance Avenant N°11 du 24 mars 2015

FO Métaux a signé l'avenant du 24 mars 2015 relatif à la prévoyance au sein de la Convention collective Nationale des industries et commerces de la récupération.

Cet avenant permet une mise en conformité de l'accord du 9 avril 2008 avec les nouvelles dispositions du décret N° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

Texte de l'accord :

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES ET
COMMERCES DE LA RECUPERATION**

**Avenant N°11 portant modifications de l'accord prévoyance du
09 Avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
complémentaire**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS:

Fédération des Entreprises du recyclage,
Le président de la commission sociale :
Jean-Philippe SEPCHAT

D'une part,

ET

Les Syndicats de salariés signataires

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :



FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / mai 2015

Préambule :

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord prévoyance du 09 Avril 2008 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n°2014-1374 du 18 Novembre 2014 et de la circulaire du 30 Janvier 2015 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Article 1

L'Article 11.5 – « Tableau des garanties Santé » est modifié comme suit :

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, et la contribution forfaitaire, et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement conformément à l'article L871-1 du Code de la Sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées..

Garanties santé

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

	BASE OBLIGATOIRE		OPTION FACULTATIVE (sous déduction du régime de base)	
HOSPITALISATION*				
Séjour et honoraires (conventionné ou non)	100% BR		100% BR	
Forfait journalier hospitalier	100% FR		100% FR	
Chambre particulière (y compris maternité)	50 € / jour		60 € / jour	
Lit accompagnant	50 € / jour		60 € / jour	
Transport accepté Sécurité sociale	100% BR		100% BR	
SOINS COURANTS*				
Consultation/visites généralistes	100% BR		100% BR	
Consultation/visites spécialistes non adhérent au CAS**	125% BR		125% BR	
Consultation/visites spécialistes adhérent au CAS	150% BR		150% BR	
Auxiliaires médicaux	100% BR		100% BR	
Radiologie, imagerie médicale, échographie	100% BR		100% BR	
Analyses et examens de laboratoire	100% BR		100% BR	
Actes de spécialité, petite chirurgie non adhérent CAS**	105% BR		105% BR	
Actes de spécialité, petite chirurgie adhérent CAS**	130% BR		130% BR	
PHARMACIE*				
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100% BR		100% BR	
DENTAIRE*				
Soins dentaires	100% BR		200% BR	
Inlay core et inlay à clavette	150% BR		200% BR	
Prothèses dentaires et inlay onlay remboursée	300% BR		350% BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	200% BR		250% BR	
Implant dentaire	150 €		300 €	
OPTIQUE***				
	adulte	enfant	Adulte	enfant
Monture	70 €	60 €	90 €	80 €
Verre simple sphérique avec sphère comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries	40 €	30 €	45 €	35 €
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à +4,00 dioptries	40 €	30 €	45 €	35 €
Verre simple sphérique avec sphère hors zone de -6,00 et +6,00 dioptries	65 €	70 €	105 €	75 €
Verre simples sphéro cylindrique avec cylindre supérieur à +4,00 dioptries	65 €	70 €	105 €	75 €

X ← BS NC

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / mai 2015

Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries	102,5 €	85 €	130 €	90 €
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère comprise entre -8,00 et +8,00 dioptries	115 €	100 €	155 €	110 €
Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de -4,00 et +4,00 dioptries	102,5 €	85 €	130 €	90 €
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère hors zone de -8,00 et +8,00 dioptries	115€	100€	155€	110€
Lentilles acceptée S.S. ou non / an	200 €		220 €	
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux / an)	-		400 €	
AUTRES FRAIS *				
Prothèses auditives	125% BR		125% BR	
Orthopédie et autres prothèses	100% BR		100% BR	
Frais de maternité	315 €		315 €	
ACTES HORS NOMENCLATURE (dans la limite de 100 € / an / personne pour les deux actes ci-dessous)				
Vaccins non remboursés	Oui		Oui	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (4 séances par an)	25 € / séance		25 € / séance	

ACTES DE PREVENTION PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE DES CONTRATS SANTE RESPONSABLES SELON LES CONDITIONS DE L'ARRETE PRIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE R 871-1 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE		
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	OUI	OUI
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	OUI	OUI
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	OUI	OUI
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	OUI	OUI
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour 1 des actes prévu	OUI	OUI
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	OUI	OUI
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	OUI	OUI

FR : Frais réels

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés)

* : remboursements limités aux dépenses engagées et effectués dans le respect des contrats responsables

*** : Contrat d'Accès aux Soins de l'avenant n°8 de la convention médicale

*** : Verres et monture s'entend d'un équipement optique complet comprenant les 2 verres L'équipement Optique (verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constaté. Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs qui bénéficient d'1 équipement tous les ans.

Handwritten signatures and initials: "le AS" in blue, "B3" in blue, "JP" in blue, and "NC" in blue.

Article 2 : Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

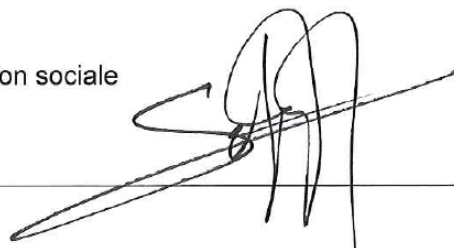
Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er avril 2015.

Fait à Paris le 24 MARS 2015
En 12 exemplaires originaux,

Signataires :

Pour la Fédération des Entreprises du Recyclage.
Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale



Pour la FGMM C. F. D. T.
Nom : Monsieur Jean MAURIES
Titre : Secrétaire Général adjoint

Signature :



Pour la C. F. T. C. FGT SNED
Nom : Monsieur Patrice DUQUESNOY
Titre : Président SNED

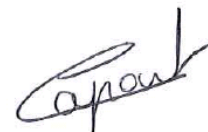
Signature :



FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / mai 2015

Pour la fédération confédérée F.O de la métallurgie.
Nom : Madame Nathalie CAPART
Titre : Secrétaire Fédéral

Signature :



Pour la C.F.E.- C. G. C.
Nom : Monsieur José CLARYSSE
Titre : Secrétaire National

Signature :



Pour la FNST C. G. T.
Nom : Monsieur Yves DELANNOY

Signature :

INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION

Avenant relatif à la modification de l'article 58 bis

FO Métaux a également signé un avenant relatif à la modification de l'article 58 bis portant sur le travail exceptionnel de nuit, des dimanches ou des jours fériés.

Concrètement, le nouvel article prévoit une majoration pour les heures de travail le dimanche, les jours fériés (en stipulant précisément les jours fériés) et pour les horaires de nuit « inhabituelles ».

Texte de l'accord :

AVENANT RELATIF A LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 58bis

Branche des industries et commerces de la Récupération

Entre la Fédération des Entreprises du Recyclage, représentée par Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale
101 rue de Prony – 75 017 Paris

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés soussignées

d'autre part,

L'article 58 bis est modifié comme suit :

Travail exceptionnel de nuit, de dimanche ou de jours fériés

Article 58 BIS

Les heures effectuées exceptionnellement soit les dimanches entre 6 heures et 21 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, soit la nuit entre 21 heures et 6 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées exceptionnellement les jours fériés légaux (Le 1er Janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption (15 août), la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël (25 décembre) et pour l'Alsace Moselle (les 26 décembre et Vendredi Saint) entre 6 heures et 21 heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif .

La majoration ne s'applique pas lorsque le jour férié est travaillé au titre de la journée de solidarité.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Dénonciation

La dénonciation du présent avenant s'effectue selon les dispositions de l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Dépôt /Extension

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre

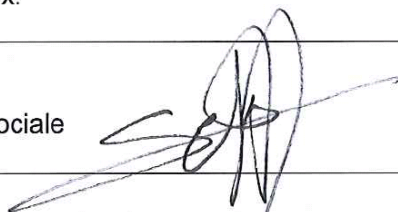
FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / mai 2015

chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait le 24 mars 2015, à Paris, en 12 exemplaires originaux.

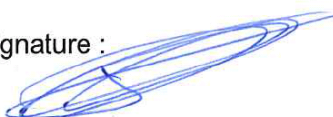
Pour la Fédération des entreprises du recyclage.
Jean Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale



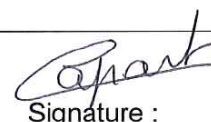
Pour la FGMM C. F. D. T.
Nom : Jean MAURIES
Titre : Secrétaire Général adjoint

Signature : 

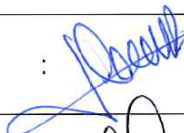
Pour la C. F. T. C. FGT SNED
Nom : Monsieur Patrice DUQUESNOY
Titre : Président SNED

Signature : 

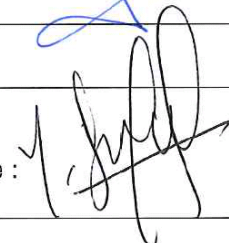
Pour F. O.
Nom : Madame CAPART

Signature : 

Pour la C.F.E.- C. G. C.
Nom : Monsieur José CLARYSSE

Signature : 

Pour la FNST C. G. T.
Nom : Monsieur Yves DELANNOY

Signature : 

* * * * *

INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION
Heures supplémentaires
Avenant du 24 mars 2015

Enfin, toujours dans la branche de l'industrie et du commerce de la récupération, FO Métaux a également signé un avenant relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires et des contreparties octroyées aux salariés.

Texte de l'accord :

Avenant du 24 mars 2015 portant sur diverses modifications de la convention collective des Industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage (brochure JO 3228)

Entre la Fédération des Entreprises du Recyclage, représentée par Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale
101 RUE DE PRONY – 75 017 PARIS

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés soussignées
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit concernant l'accord en date du 6 avril 1999 :

l'article 1 « contingent annuel » du Titre IV de l'accord du 6 avril 1999, modifié par accord du 11 juin 2003 et avenant du 9 avril 2008 et l'article 4 du titre VIII de l'accord du 6 avril 1999 – ajouté par avenant du 27 février 2002), sont complétés comme suit.

Les articles 57 et l'art 4 du Titre VIII.de l'accord du 6 avril 1999 de la convention collective (brochure 3228) des Industries et Commerces de la récupération sont complétés comme suit

En préambule, les parties signataires du présent accord rappellent que l'industrie du recyclage est un secteur qui emploi une forte population de chauffeurs et d'équipages de transport.

Elles conviennent que cette population de salariés constitue une catégorie particulière de salariés dont l'activité est fortement liée aux contraintes d'exploitation et aux fluctuations de l'activité.

Elles souhaitent par conséquent accorder aux entreprises et aux salariés concernés une flexibilité en matière de contingent d'heures supplémentaires afin de maintenir un service de qualité auprès des clients de la branche, nécessaire à une meilleure compétitivité du secteur.

Article 57

Heures supplémentaires

- chauffeurs et d'équipage de transport

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, les partenaires sociaux décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les salariés affectés aux fonctions de chauffeurs et d'équipage de transport dans les entreprises de la branche à 350 heures et ce, que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Pour autant, toute heure effectuée au-delà d'un quota de 220 heures supplémentaires et jusqu'au contingent de 350 heures, donnera lieu à l'attribution d'un repos de 35 % qui peut être affecté à un compte épargne temps.

Les autres dispositions conventionnelles de l'article 57 relatives aux heures supplémentaires et au contingent des autres catégories professionnelles restent inchangées.

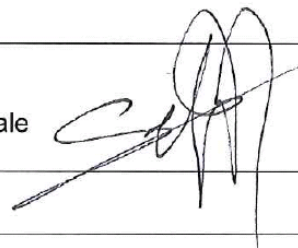
FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / mai 2015

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément au Code du Travail.

Fait le 24 mars 2015 à Paris, en 12 exemplaires originaux.

Pour la Fédération des entreprises du recyclage.
Jean Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale



Pour la FGMM C. F. D. T.
Nom : Jean MAURIES
Titre : Secrétaire Général adjoint

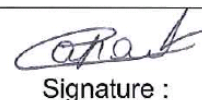
Signature :

Pour la C. F. T. C. FGT SNED
Nom : Monsieur Patrice DUQUESNOY
Titre : Président SNED

Signature :



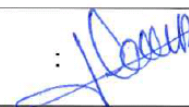
Pour F. O.
Nom : Madame CAPART



Signature :

Pour la C.F.E.- C. G. C.
Nom : Monsieur José CLARYSSE

Signature :



Pour la FNST C. G. T.
Nom : Monsieur Yves DELANNOY

Signature :

ETUDES

Les Comptes du CE

Etat des nouvelles règles applicables

La loi du 5 mars 2014 sur la démocratie sociale prévoit que les CE devront consolider et certifier leurs comptes annuels (hors comptabilité simplifiée des petits CE ou ultra-simplifiée pour les CE moyens) par un commissaire aux comptes. Cette loi institue aussi une procédure d'alerte par le commissaire.

Deux décrets n°2015-357 et n°2015-358 du 27 mars 2015 (publiés au journal officiel le 29 mars 2015) précisent les conditions d'application de ces mesures.

L'ensemble de ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015, sauf en ce qui concerne l'établissement de comptes consolidés et la certification des comptes de gros CE, ainsi que la procédure d'alerte du commissaire aux comptes du CE, **qui entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2016.**

Dès lors, cette étude a pour objet de reprendre les principales obligations, dont l'entrée en vigueur est fixée en début d'année 2015 et 2016, désormais à la charge de tous les comités d'entreprise.

Code du travail : articles L2325-45 à L2325-58 : Établissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise

1. Rappel

Les seules obligations des CE pour 2014 étaient l'établissement d'un compte-rendu annuel de gestion ancienne version et d'un compte-rendu de fin de mandat le cas échéant. À noter qu'il semble toutefois utile voire nécessaire d'établir un « bilan d'ouverture ». Pour en connaître les modalités précises il faudra attendre le règlement de l'Autorité des Normes Comptables. Il était cependant possible de faire dès fin 2014 l'inventaire des stocks, du patrimoine, des dettes du CE, etc. Cela constitue le point de départ des nouvelles obligations comptables applicables à compter de l'exercice 2015, puis constituera l'année N-1 nécessaire à l'approbation des comptes. Ce bilan d'ouverture permet d'obtenir une photographie du CE au premier jour de l'exercice. Il doit présenter une image fidèle du patrimoine du CE. Sous réserve de quelques adaptations, les obligations comptables du CE sont applicables au comité central d'entreprise (C. trav., art. L. 2327-14-1) et au comité interentreprises (C. trav., art. R. 2323-41-1).

2. Trésorier obligatoire en 2015.

Absent du code du travail, le trésorier y fait son apparition avec la loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (JO, 6 mars). Cette obligation entre en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015. Cette disposition a en effet été ajoutée dans le cadre de l'adoption des règles relatives à la transparence des comptes des comités d'entreprise qui entrent en application selon ces mêmes modalités. Le trésorier est désigné par le comité d'entreprise parmi ses membres titulaires.

Observations : à titre transitoire et par dérogation aux dispositions des articles R. 2325-1 du code du travail, si le CE a désigné un trésorier antérieurement à la date de publication du décret n° 2015-357 du 27 mars 2015 (c'est-à-dire le 29 mars 2015), et que celui-ci se trouve être membre suppléant, le comité peut décider de le maintenir dans ses fonctions jusqu'au terme de son mandat.

3. Établissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014.

Pour la mise en œuvre de ces différentes obligations, les comités d'entreprise sont répartis en trois catégories résultant principalement de leurs ressources.

I. 1^{ère} catégorie : les petits C.E. (ressources n'excédant pas 153 000 €)

➤ Comptabilité ultra simplifiée

Le C.E. peut opter pour une simple comptabilité de caisse (recettes/dépenses) lorsque ses ressources annuelles n'excèdent pas **153 000 €**. Par ressources annuelles, il faut entendre le montant de la **subvention de fonctionnement** et des ressources en matière d'**A.S.C.** (activités sociales et culturelles), **déduction** faite des **cotisations** facultatives des salariés et des **recettes** procurées par les manifestations organisées et, le cas échéant, du montant versé au CCE ou au comité interentreprises en vertu de la convention de transfert de gestion.

Cette comptabilité ultra simplifiée consistera ;

- en la tenue d'un livre de compte retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et des recettes qu'ils perçoivent ;
- en l'établissement une fois par an d'un état simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours.

Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC) (à paraître).

Attention, nous attirons votre attention sur le fait que ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015.

II. 2^{ème} catégorie : les CE moyens (50 salariés embauchés / 3.1 millions de ressources / 1 550 000 € pour le total du bilan)

➤ Présentation simplifiée

Le CE peut adopter une présentation des comptes simplifiée lorsque le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, les seuils suivants :

- **50 salariés** à la clôture d'un exercice ;
- **3,1 millions d'€** pour les **ressources** annuelles (c'est-à-dire la subvention de fonctionnement et les ressources en matière d'ACS, déduction faite, le cas échéant, du montant versé au CCE ou au comité interentreprises en vertu de la convention de transfert de gestion) ;
- **1 550 000 €** pour le total du **bilan**.

En cas de présentation simplifiée, le comité n'enregistre ses créances et ses dettes qu'à la **clôture** de l'exercice.

Les C.E. de taille moyenne :

- peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables (à paraître), et n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice (C. trav., art. L. 2325-45) ;

Observation : il s'agit d'une possibilité pour les CE moyens qui ont le choix d'adopter cette présentation simplifiée ou la comptabilité de droit commun des gros CE. Si le CE moyen est à la limite des seuils et peut basculer en cours d'année au-delà des seuils des gros CE, il est recommandé d'opter directement pour cette « comptabilité de droit commun ».

- doivent confier la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable. Le coût de cette mission est pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement (C. trav., art. L. 2325-57).

En outre, le comité fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Elles figurent dans l'annexe de ses comptes.(C. trav., art. L. 2325-47).

Attention, ici également, ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015.

III. 3^{ème} catégorie : les gros CE (dépassement d'au moins 2 des trois seuils susmentionnés au paragraphe précédent)

Lorsque l'ensemble constitué par le CE et les entités qu'il contrôle **dépasse** au moins **deux des trois seuils** précités, le comité établit et présente les comptes annuels selon les règles de droit commun. Dans ce cas, pour les exercices ouverts à compter du **1^{er} janvier 2016**, il devra faire certifier les comptes par au moins un commissaire aux comptes et un suppléant. Lorsqu'il s'agit de comptes consolidés, il devra nommer deux commissaires aux comptes.

Les gros CE sont donc soumis :

- aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Leurs comptes annuels doivent être établis selon des modalités qui seront définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables (à paraître) (C. trav., art. L. 2325-45). Ces règles sont applicables pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015;

Observation : l'article L.123-12 du code du commerce prévoit qu'il faut procéder à l'enregistrement comptable chronologique des mouvements affectant le patrimoine. C'est ce que l'on appelle la « comptabilité d'engagement ». En outre, il faut établir un inventaire, au moins une fois par an précisant la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine (en d'autres termes, il faut compter les bons d'achats restant, vérifier que le CE a bien tous ses équipements comme ses ordinateurs...). Les comptes annuels doivent être établis à la clôture de l'exercice au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire. Ces comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultat et une annexe, qui forme un tout indissociable.

- nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise (deux si le CE doit établir des comptes consolidés,) qui certifiera ses comptes. Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement (C. trav., art. L. 2325-54). Par exception, ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2016.

En outre, le comité fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Elles figurent dans l'annexe de ses comptes.

4. Rapport et compte rendu

I. Le rapport d'activité et de gestion :

Ce rapport se substitue au compte-rendu annuel de la gestion financière du CE prévu à l'article R. 2323-37 du code du travail qui est abrogé.

Le comité d'entreprise établit, selon les modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité d'entreprise et les salariés de l'entreprise. Le contenu du rapport est déterminé par l'article D. 2325-14 du code du travail et varie selon l'importance du comité.

Il convient de noter que lorsque le comité établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité et les entités qu'il contrôle.

Enfin, ce rapport est présenté lors de la réunion propre à l'approbation des comptes par les élus.

Pour les petits CE, c'est dans ce rapport que doivent figurer les informations sur les transactions significatives effectuées.

Pour les gros CE, s'ajoute à ce rapport celui de la commission des marchés, il doit même y être joint en annexe.

Attention, là encore, ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015.

Le contenu de ce rapport est fixé par l'article D. 2325-14 du code du travail.

Pour l'essentiel les informations devant figurer au rapport sont : (liste non exhaustive)

- l'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;
- l'utilisation de la subvention de fonctionnement ;
- les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ;
- les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ;
- les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ;
- les autres frais de fonctionnement ;
- le montant éventuellement versé au comité central d'entreprise ;
- l'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles (données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires) ;
- l'état de synthèse simplifié de ses ressources et dépenses reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables (à paraître) ;
- l'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables (à paraître) ;
- les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées.
- l'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles :
- le descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant, celles gérées directement par le comité, celles à la gestion desquelles il participe, et celles dont il a délégué la gestion (dans ces deux derniers cas, sont précisés le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel) ;
- les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé ;
- les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires ;
- la description et l'évaluation du patrimoine ;
- les engagements en cours et les transactions significatives.

II. Le rapport sur les conventions passées entre le CE et un de ses membres :

Le trésorier du CE ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personnes interposées, entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres (c'est ce que l'on appelle les « conventions réglementées » dans les entreprises). Ce rapport est présenté aux membres élus du CE lors de la réunion spécifique à l'approbation des comptes.

III. Le rapport annuel sur la commission des marchés (Gros CE)

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel qui est joint en annexe du rapport d'activité et de gestion.

IV. Le compte rendu de fin de mandat

Les membres du comité d'entreprise sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

5. Approbation des comptes

Les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés, selon des modalités prévues dans son règlement intérieur par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui au sein de ses membres élus. Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes.

A cet effet, les comptes annuels sont approuvés par les membres élus du comité d'entreprise réunis en séance plénière. En outre la réunion, au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. Les membres du CE chargés d'arrêter les comptes doivent communiquer les comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion aux membres du comité au plus tard 3 jours avant la réunion d'approbation des comptes.

Enfin, les comptes annuels sont approuvés dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice. Le délai peut être prolongé à la demande du comité d'entreprise par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête.

6. Alerte du commissaire au compte

Lorsque le commissaire aux comptes du comité d'entreprise relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, il dispose d'un droit d'alerte dans les conditions suivantes :

- il informe sans délai le secrétaire et le président du comité d'entreprise par tout moyen propre à donner date certaine à sa réception, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du CE qu'il a relevé lors de l'examen des documents qui lui sont communiqués ou sur tout fait dont il a connaissance à l'occasion de l'exercice de sa mission (C. trav., art. R. 2325-17) ;
- le secrétaire du CE répond par tout moyen propre à donner date certaine à sa réponse dans les 30 jours qui suivent la réception de l'information du commissaire aux comptes. Il donne une analyse de la situation et précise, le cas échéant, les mesures envisagées (C. trav., art. R. 2325-18)
- à défaut de réponse du secrétaire dans un délai de 30 jours ou si cette réponse ne lui permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du CE, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite l'employeur (par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de cette invitation), dans les 8 jours suivant la réception de la réponse du secrétaire du comité d'entreprise (ou le constat de son absence de réponse), **par un document écrit dont la copie est transmise sans délai au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité d'entreprise, à réunir le comité d'entreprise afin que ce dernier délibère sur les faits relevés.** Cette invitation est accompagnée du rapport spécial du commissaire aux comptes.

- L'employeur réunit le comité d'entreprise dans les 15 jours qui suivent la réception de l'invitation du commissaire aux comptes en vue de faire délibérer sur les faits relevés. Le commissaire aux comptes est convoqué à cette réunion dans les mêmes conditions. Un extrait de procès-verbal de la réunion est adressé au président du tribunal et au commissaire aux comptes, par tout moyen propre à donner date certaine à sa réception, dans les 8 jours qui suivent la réunion du comité (C. trav., art. R. 2325-19) ;
- en l'absence de réunion du comité d'entreprise dans le délai prévu, en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, **il informe sans délai de ses démarches le président du tribunal de grande instance** et lui en communique les résultats par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de cette information. Celle-ci comporte la copie de tous les documents utiles à l'information du président du tribunal ainsi que, lorsque le commissaire aux comptes a eu connaissance de l'existence et de la teneur d'une réunion du comité d'entreprise, l'exposé des raisons qui l'ont conduit à constater l'insuffisance des décisions prises par le comité (C. trav., art. R. 2325-20) ;
- dans un délai de six mois à compter du déclenchement de la procédure d'alerte, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il avait estimé pouvoir y mettre un terme lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.

Par exception, ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2016.

Le Compte personnel de prévention de la pénibilité

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quels que soient sa taille, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité, l'employeur doit établir une fiche individuelle d'exposition. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

Nous vous rappelons que la pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

La pénibilité est définie par une intensité et une temporalité. Les seuils sont appréciés après prise en compte des moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur. Les facteurs de pénibilité applicables en 2015 sont liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Afin de répondre à de nombreuses interrogations formulées par nos sections syndicales et syndicats, nous vous proposons de prendre connaissance ci-après d'une instruction de la Direction Générale du Travail relative à la mise en place du compte personnel de pénibilité.

Cette instruction du 13 mars 2015 précise les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs.

➤ Circulaire DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015

Résumé La Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité. La présente instruction a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité en 2015.
Mots clés : Pénibilité – Compte personnel de prévention de la pénibilité
Textes de références : La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Le décret n°2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations Le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité Le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au Fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité Le décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité Le 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 Le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail. Site à consulter : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/

La présente instruction présente le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014. Elle précise les dispositions applicables pour l'année 2015, première année de mise en œuvre du dispositif. Elle sera complétée par une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Qui est concerné ?

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés du particulier employeur et les travailleurs détachés en France ne sont pas éligibles au compte.

Quels seront les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité ?

Quatre facteurs seront pris en compte à partir du **1er janvier 2015** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Six autres facteurs seront pris en compte à partir du **1er janvier 2016** : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit. Ils sont définis à l'article D. 4161-2 du code du travail et donneront lieu à une instruction d'application dédiée. Le recensement de l'exposition à ces six facteurs à compter de l'année 2016 sera facilité par les modes d'emploi de branches qui seront élaborés avant la fin de l'année 2015.

Comment est appréciée l'exposition à la pénibilité ?

L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant deux critères : les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé, et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur le poste en question. L'employeur tient compte des mesures de protection collective et individuelle pour apprécier les conditions de pénibilité. L'exposition de chaque travailleur est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année. En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.

S'agissant des travailleurs intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés dont elle est l'employeur. Toutefois, sa déclaration se fonde sur les informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année. Le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

A contrario, dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement (par exemple dans le cadre d'un CDD) sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur une période de 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, au cours des deux mois considérés, le travailleur a été, en raison par exemple d'un pic d'exposition lié à un phénomène de saisonnalité, exposé à des facteurs de pénibilité.

Les périodes d'absences sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil.

Comment les employeurs déclarent-ils les salariés exposés à la pénibilité et déclarent-ils les cotisations ?

Le dispositif du compte pénibilité fonctionne sur une logique de seuil : pour chaque facteur est défini un seuil annuel d'exposition. En deçà du seuil, le salarié ne reçoit pas de points et l'employeur ne paye pas de cotisation spécifique.

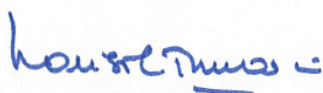
Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité, d'éditer les fiches d'exposition à la pénibilité de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur peut apprécier les expositions en fin d'année, puisque c'est la transmission de la déclaration annuelle de données sociales qui déclenchera le décompte des expositions et de ses cotisations. Ces opérations seront enregistrées et via les logiciels de paie, qui seront adaptés par les éditeurs courant 2015. Le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité ne sera à effectuer que début 2016 au titre des expositions 2015.

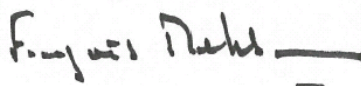
Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Toutefois, afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

S'agissant des conditions d'appréciation de l'exposition aux facteurs de pénibilité, une mission a été confiée à Michel de Virville d'accompagnement de l'élaboration de modes d'emploi de branche, permettant de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux divers métiers, des modalités adaptées de recensement des expositions, voire des situations types d'exposition. Par ailleurs, le Premier ministre a confié à Gérard Huot et Christophe Sirugue une mission d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les employeurs.

Les adaptations résultant des préconisations de ces deux missions pourront venir compléter la présente instruction.



Marisol TOURAINE



François REBSAMEN



Stéphane LE FOLL



Mode d'emploi du compte personnel de prévention de la pénibilité

Sommaire des fiches

Fiche technique n°1 – Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations

Fiche technique n°2 – Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité

Fiche technique n°3 – Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015

Fiche technique n°4 – Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions

Fiche technique n° 5 – Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques

Fiche technique n° 6 – Modalités déclaratives de l'exposition

Fiche technique n°7 – Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité

Fiche technique n°8 - Modalités déclaratives des cotisations en DSN

Fiche technique n°9 – Modalités d'acquisition des points pénibilité par les salariés

Fiche n°1 – Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations

Ce sont les caisses de retraite qui créent et qui gèrent pour le compte des salariés les comptes personnels de prévention de la pénibilité, sur la base des déclarations des employeurs.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches de prévention des expositions des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

1. Déclaration des expositions

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition et les cotisations pénibilité. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches de prévention des expositions de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

1. Automatisation de la déclaration d'exposition à la CNAV

Régime général

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare le ou les facteurs de pénibilité à la CNAV pour alimentation du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Aux termes de l'article R. 4162-1 du code du travail, cette déclaration s'effectue, pour les expositions ayant lieu en 2015, par la déclaration annuelle de données sociales (DADS). Les employeurs déclarant leurs cotisations par les dispositifs de titres simplifiés comme le titre emploi services entreprise (TESE) déclarent les facteurs d'exposition par ces mêmes titres. Les modalités de déclaration des facteurs seront précisées ultérieurement sur les portails déclaratifs concernés.

La fiche n°4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur en DADS.

Régime agricole

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) ou du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) le ou les facteurs de pénibilité dont les seuils d'exposition sont atteints, à sa caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Pour les expositions ayant lieu en 2015, l'employeur effectue cette déclaration, en application du III de l'article R. 4162-1 du code du travail, au plus tard le 31 janvier 2016.

Les informations ainsi collectées afférentes à l'exposition, complétées de celles liées à l'identification de l'employeur, du salarié et des périodes d'activité seront transmises par la caisse de MSA à la CNAV, afin de lui permettre de déterminer le nombre de points à reporter au compte.

La fiche n°4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur agricole sur sa DTS ou en TESA.

2. Automatisation des déclarations dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN)

Une instruction complémentaire précise les modalités déclaratives de l'employeur pour ce qui concerne la déclaration sociale nominative (DSN), qui se substituera à compter du 1er janvier 2016 à la DADS et à la DTS.

3. Automatisation et dématérialisation des fiches de prévention des expositions

La production de la fiche de prévention des expositions est intégrée aux logiciels de paie. Elle est réalisée sur la base de la simple indication de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité ; la période d'exposition n'a pas à être renseignée, étant mécaniquement égale soit à l'année civile, soit, si le contrat, d'une durée supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année, à la durée du contrat de travail dans l'année civile. Elle est éditable, sur la base d'une extraction du système d'information de la paie.

L'employeur coche ainsi simplement dans le système d'information la ou les case(s) correspondant aux facteurs auxquels le travailleur est exposé au-delà des seuils.

Si le salarié n'est exposé à aucun facteur ou est exposé en deçà des seuils, l'employeur ne coche aucune case correspondant aux facteurs de risques et n'établit pas de fiche de prévention des expositions.

Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur doivent figurer dans les documents établis en application de l'article L. 4612-16 du code du travail, à savoir d'une part le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée, et d'autre part le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail – chacun de ces documents devant traiter spécifiquement de la prévention de la pénibilité.

Les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions sont détaillées dans la fiche n°3 annexée à la présente instruction.

4. Dispositions particulières et transitoires

1) DADS-NET

Dans le cas où l'employeur ne dispose pas de logiciel de paie lui permettant de générer la DADS, il déclare les facteurs d'exposition sur le portail e-ventail par l'outil DADS-NET accessible par le lien suivant :

<https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/vos-services/Saisie-en-ligne-DADSNET.html>

2) Fiches de prévention des expositions

Un arrêté fixe un modèle indicatif de fiche, l'employeur restant libre d'utiliser le modèle qu'il souhaite dès lors qu'il comprend les catégories minimales requises.

2. Déclaration et paiement des cotisations

L'article L. 4162-20 du code du travail crée deux nouvelles cotisations à la charge de l'employeur :

- la cotisation pénibilité dite « de base »
- la cotisation pénibilité dite « additionnelle ».

Ces cotisations ont pour objet d'abonder le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

La fiche n°5 en annexe précise l'ensemble des éléments relatifs à ces cotisations. Elle est complétée par une fiche n°6 qui traite du cas des entreprises déclarant en 2015 en déclaration sociale nominative (DSN).

2.1.1 La cotisation dite « de base »

Elle est due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Le versement de cette cotisation n'est dès lors pas conditionné à l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, à la différence de la cotisation dite « additionnelle » (cf. *infra*). Elle est due à compter des paies effectuées à partir du 1^{er} janvier 2015 ; toutefois, son taux est nul pour les années 2015 et 2016. A compter de 2017, son taux est fixé à 0,01%.

2.1.2 La cotisation dite « additionnelle »

Elle est due par les employeurs ayant exposé, à compter du 1^{er} janvier 2015, un ou plusieurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- Taux mono-exposé : 0,1% ;
- Taux poly-exposé : 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- Taux mono-exposé : 0,2% ;
- Taux poly-exposé : 0,4%

Les salariés et les employeurs disposeront pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité d'un site Internet dédié, ainsi que d'un numéro d'appel non surtaxé.

Fiche n°2 – Champ d’application de l’obligation d’établir une fiche individuelle de prévention et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité

1- Champ d’application de l’obligation d’établir une fiche individuelle de prévention

Conformément à l’article D. 4161-4 du code du travail la fiche de prévention des expositions est établie pour les travailleurs mentionnés à l’article R. 4162-1, c’est-à-dire les travailleurs, exposés au-delà des seuils au sens de l’article D. 4161-1, et titulaires d’un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à un mois.

Le dispositif de traçabilité s’applique sans considération de taille d’entreprise ou d’effectif de travailleurs exposés. Conformément à l’article L. 4111-5 du code du travail, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l’autorité de l’employeur.

Les dispositions concernant la fiche de prévention des expositions prévue à l’article L. 4161-1 du code du travail font partie intégrante du titre VI « Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité » de la partie IV du code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail. Elles sont donc applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu’aux établissements énumérés à l’article L. 4111-1 du code du travail, soit :

- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- Les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu’ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ;
- Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l’article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les travailleurs détachés en France sont également concernés par la traçabilité en application de l’article L. 1262-4. A ce titre, l’entreprise donneuse d’ordre transmet à l’entreprise sous-traitante les informations nécessaires à l’établissement par cette dernière de la fiche de prévention des expositions.

Les travailleurs intérimaires sont également concernés par le dispositif, les entreprises de travail temporaire établissant, le cas échéant, la fiche sur la base des informations transmises par les entreprises utilisatrices, dans des conditions précisées par décret en Conseil d’Etat.

En revanche, conformément à l’article L. 7221-2, les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés par le dispositif.

2- Champ d’application du compte personnel de prévention de la pénibilité

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, tout comme les apprentis qui bénéficient des mêmes droits que les salariés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ne se constituent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret énumère les régimes concernés.

Les travailleurs détachés en France ne rentrent pas dans le champ d’application du compte.

Fiche technique n°3 – Seuils d'exposition aux 4 facteurs de pénibilité entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2015

Cette fiche technique sera complétée par des référentiels de branche ou « modes d'emploi » devant notamment permettre de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux branches professionnelles, les modalités adaptées de recensement des expositions.

Le niveau à partir duquel l'exposition aux facteurs de risques professionnels est prise en compte au titre de la pénibilité est réglementé par l'article D. 4161-2 qui introduit des seuils associés à chaque facteur.

Ces seuils comprennent une double dimension d'intensité et de temporalité.

Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective.

Les seuils correspondant aux quatre facteurs qui entrent en vigueur au 1er janvier 2015 sont les suivants

a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1

Pour être considéré comme exposé au risque hyperbare au titre de la pénibilité, un travailleur doit réaliser au moins 60 interventions ou travaux (au sens de l'article R. 4461-1) l'exposant à une pression d'au moins 1200 hectopascals par an.

a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail

Un travailleur est considéré exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

b) Travail en équipes successives alternantes

Par travail en équipes successives alternantes on vise, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Le travail posté, comme par exemple les 5x8, 4x8, 3x8, 2x8, 2x12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

Pour être considéré comme exposé au titre de la pénibilité, un travailleur en équipes successives alternantes doit travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 50 nuits par an.

c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste physique, avec une cadence contrainte et pendant un temps de cycle défini.

Le seuil associé à ce facteur distingue deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. Le travailleur est ainsi considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute en répétant un même geste, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an, mais sans compter le nombre d'actions techniques ;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à une minute en effectuant 30 actions techniques sollicitantes ou plus par minute, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an.

Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

Par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires et sollicitantes requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »,... »

Par « geste », on entend le geste professionnel permettant de réaliser le travail au cours du cycle et composé d'une suite d'actions techniques manuelles élémentaires et sollicitantes.

Fiche technique n°4 – Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions

1- Périodicité d'établissement de la fiche et conservation

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de l'année N une fois par an et au plus tard avant le 31 janvier de l'année N+1.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

La fiche peut être renseignée sur support papier ou dématérialisé. Une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés n'est pas nécessaire, mais l'employeur doit veiller à ce que les informations contenues dans la fiche restent confidentielles.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches d'exposition de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle chacune d'entre elles se rapportent (article D4161-4). Il existe une seule fiche par année ou, en cas de contrat infra-annuel, par période d'exposition.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

2- Communication de la fiche au salarié et aux services de santé au travail

Le travailleur et ses ayants droit

La fiche est tenue à disposition du travailleur à tout moment s'il en fait la demande. Elle doit lui être transmise à son départ de l'établissement.

Enfin, une copie de la fiche lui est systématiquement remise en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours s'il est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas, dès que la durée de ceux-ci est connue de l'employeur.

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, il ne s'agit pas d'une fiche ad-hoc établie à cette occasion mais de la fiche la plus récemment établie au moment de la demande, soit en pratique pour un travailleur titulaire d'un contrat de travail exécuté pendant la totalité de l'année civile, la fiche consignant les expositions de l'année passée.

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir copie d'une version actualisée de la fiche s'ils en font la demande à l'employeur.

Le service de santé au travail et le médecin du travail

La fiche consignant les expositions de l'année N est communiquée au service de santé au travail au plus tard avant le 31 janvier de l'année N+1. Cela doit servir à la mission de conseil des employeurs et des travailleurs dévolue par l'article L. 4622-2 du code du travail aux services de santé au travail, afin notamment de prévenir et réduire la pénibilité au travail.

En outre, le service de santé au travail transmet chaque fiche au médecin du travail, pour qu'il complète le dossier médical en santé au travail.

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT dispose du document unique d'évaluation des risques et des éléments consignés en annexe précisés par l'article R. 4121-1, à savoir les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité et la proportion des salariés exposés à la pénibilité dans l'entreprise. Il dispose par ailleurs notamment du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que du rapport annuel prévus à l'article L. 4612-16. En revanche, il n'a pas accès aux documents à caractère nominatif et ne peut donc pas demander à consulter la fiche individuelle de prévention des expositions.

Fiche technique n° 5 – Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques

L'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques (DUER) sert de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'«unité de travail» doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

Le décret relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité précise que l'employeur consigne en annexe du DUER les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

L'employeur, à qui la loi confie la responsabilité d'établir et de déclarer l'exposition des travailleurs, peut utiliser dans ce cadre l'analyse effectuée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au titre de sa compétence prévue à l'article L. 4612-2 du code du travail.

Lien entre les accords et référentiels de branche et les autres documents d'aide à l'évaluation des risques

Les branches professionnelles ont vocation à accompagner l'employeur dans cette démarche en concluant des accords collectifs en faveur de la prévention de la pénibilité (articles L. 4163-2 et L. 4163-4). Elles pourront toutefois, sans attendre la conclusion de tels accords, élaborer également des référentiels de branche. La nature et la liste des référentiels de branche sont fixées par arrêté. Ils contribueront à faciliter et à rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation.

Pour conduire des actions de prévention visant à supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité, l'employeur dispose de guides et de documents d'aide à l'évaluation des risques, spécialisés par métiers et secteurs professionnels, établis par les institutions et organismes de prévention, le champ de ces actions dépassant largement celui du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Fiche n° 6 - Modalités déclaratives de l'exposition pour l'année 2015

Au régime général

L'employeur déclare dans la déclaration annuelle de données sociales le ou les facteurs d'exposition à la pénibilité, cette déclaration étant transmise au plus tard le 31 janvier 2016 à la CNAV. En pratique, il sélectionne dans sa déclaration sous la rubrique «S 65- données annuelles » le ou les facteurs auquel il a exposé son salarié sur l'ensemble des périodes d'activité.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DADS, les employeurs sont invités à consulter la fiche technique pénibilité annexée au cahier technique de la norme N4DS, le site internet « *e-ventail* » de la CNAV ainsi que le portail dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Lorsque l'employeur déclare ses cotisations par le moyen d'un titre simplifié comme le titre emploi service entreprise (TESE), la déclaration des facteurs s'effectue par ce dispositif selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

Au régime agricole :

L'employeur agricole indique sur le TESA ou dans sa DTS, pour chaque salarié, si ce dernier a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de la période d'activité considérée en cochant le ou les facteurs de risques professionnels dont les seuils d'exposition ont été atteints.

Si l'employeur agricole a opté (en accord avec la MSA) pour le recouvrement des cotisations selon le mode déclaratif, il adresse trimestriellement ces mêmes éléments à sa caisse de MSA par flux électronique selon la norme N4DS utilisée pour les déclarations dématérialisées de données sociales.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DTS ou du TESA, les employeurs agricoles sont invités à consulter le site internet « *msa.fr* »

Dispositions communes :

Pour rappel, seuls les contrats supérieurs à un mois donnent lieu à appréciation de l'exposition et à déclaration.

Les périodes d'exposition correspondent au contrat. Elles sont déclarées par le biais des périodes d'activité en DADS.

Ainsi :

- Pour un salarié employé toute l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés sur l'année civile;
- Pour un salarié dont le contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année, les facteurs d'exposition sont déclarés pour la période de l'année couverte par ce contrat ;
- Pour un salarié bénéficiant de plusieurs contrats de travail sur l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés contrat par contrat par l'employeur.

Fiche n° 7 – Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité

1- Cotisation de base

a. Champ, assiette et taux

Les employeurs redevables de cette cotisation sont ceux entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette cotisation est due quelle que soit la durée du contrat.

Cette cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés par l'employeur au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Son taux est fixé par le décret n°2014-1157 du 9 octobre 2014. Il est nul pour 2015 et 2016. Dès lors, aucune cotisation de base n'est due au titre des années 2015 et 2016.

A compter de 2017, la cotisation sera due au taux de 0,01%.

b. Déclaration et paiement

Elle est due à partir des paies effectuées à compter du 1^{er} janvier 2017. A compter de cette date, elle sera déclarée et versée par l'employeur en même temps que les cotisations et contributions de sécurité sociale. En pratique :

- Pour le régime général, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.). Par ailleurs, l'employeur utilisera sur sa déclaration le code type de personnel (CTP) 450 pour déclarer la cotisation.

- Pour le régime agricole, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.).

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation de base :

- Au régime général :

- En application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours.
- De la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.

- Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10

jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

- c. Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation de base.

Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation de base. La cotisation de base pénibilité n'étant pas une cotisation de sécurité sociale, elle n'est dès lors pas intégrée aux cotisations faisant l'objet des allègements généraux.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation de base. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

- d. Sanctions en cas de manquement à la déclaration et au versement de la cotisation de base

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale et articles R. 741-22 et R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-1-2 du code rural et de la pêche maritime.

2- Cotisation additionnelle

a. Champ, assiette et taux

Elle est due par l'employeur entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité lorsque celui-ci expose un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de la loi du 20 janvier 2014. Elle est exigible à compter du 1^{er} janvier 2015.

Cette cotisation n'est pas due s'agissant des contrats de travail inférieurs à un mois.

Elle est assise sur les rémunérations ou gains perçus par le salarié au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- Taux mono-exposé : 0,1% ;
- Taux poly-exposé : 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- Taux mono-exposé : 0,2% ;
- Taux poly-exposé : 0,4%

L'assiette à retenir correspond à l'ensemble des rémunérations versées au cours de la période d'activité dès lors que l'employeur a considéré que son salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. L'employeur pourra toutefois déduire de cette assiette les éléments de rémunérations versés au cours d'une année où le salarié est exposé mais au titre d'une année où il ne l'était pas (exemple : rappel de salaires versés en février 2015 au titre de décembre 2014).

Afin de couvrir l'année complète, les employeurs procédant au versement de paie le mois suivant celui au titre duquel elle est due (situation parfois connue sous le terme de « décalage de paie ») et qui choisiraient de déduire de l'assiette la rémunération versée en janvier N au titre de décembre N-1 intégreront alors à cette assiette les rémunérations versées en janvier N+1 au titre de décembre N.

b. Déclaration et paiement

En application de l'article R. 4162-57 du code du travail, afin de faciliter pour l'employeur l'appréciation et la déclaration de l'exposition, il lui est proposé, qu'il s'agisse des cotisations dues pour des contrats se terminant en cours d'année ou, naturellement, pour les cotisations dues pour des contrats couvrant toute l'année, de déclarer et payer sa cotisation additionnelle au plus tard :

- pour les employeurs du régime général, en même temps que la fourniture du bordereau récapitulatif de cotisations dues au titre du mois de décembre, c'est-à-dire déclaré en janvier, ou du tableau récapitulatif, soit le 31 janvier de l'année suivante ;
- pour les employeurs du régime agricole, au 15 février de l'année suivante, avec l'appel de cotisations du dernier trimestre, en application de l'article R. 741-6 du code rural et de la pêche maritime.

Si l'employeur ne souhaite pas attendre le terme de l'année pour déclarer et verser sa cotisation additionnelle pour des contrats se terminant en cours d'année ou, le cas échéant, pour des contrats couvrant toute l'année pour lesquels l'exposition annuelle est présumée compte tenu des conditions habituelles de travail, il peut la verser en même temps que ses cotisations de sécurité sociale. Comme pour ces dernières une régularisation en fin d'année restera possible, notamment pour les contrats couvrant toute l'année pour lesquels in fine l'exposition différerait de celle anticipée.

Pour le régime agricole, la caisse de MSA procédera chaque trimestre à l'appel et à la mise en recouvrement de la cotisation additionnelle, après avoir procédé au calcul de celle-ci à partir des informations transmises par l'employeur au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) et du TESA.

Dès la réception de la facture trimestrielle, l'employeur doit effectuer le paiement de la cotisation dans les 15 jours du mois civil suivant la date de mise en recouvrement, c'est-à-dire au 15^{ème} jour du deuxième mois suivant le trimestre d'emploi au titre duquel la cotisation est due. Pour l'employeur qui a choisi de calculer et de déclarer lui-même le montant de ses cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de salariés agricoles, il adresse par voie électronique à sa caisse de MSA sa déclaration de données sociales, élaborée directement à partir de son logiciel de paie.

Il y a lieu de considérer que la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle correspond pour le régime général à la date du 31 janvier N+1 et pour le régime agricole au 15 février N+1. C'est à compter de ces dates que sont applicables les pénalités pour défaut de déclaration (article R. 243-16 du code de la sécurité sociale et article R. 741-22 du code rural et de la pêche maritime) ainsi que les majorations de retard pour défaut de paiement (article R. 243-18 du code de la sécurité sociale et article R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

Quel que soit le moment de la déclaration, l'employeur utilise pour sa déclaration les CTP suivants :

- régime général : pour la cotisation « mono-exposition » : CTP 451 ; pour la cotisation « poly-exposition » : CTP 452.
- régime agricole : des codes risques permettront notamment de collecter le ou les facteurs de risque d'exposition du salarié pour lequel le seuil est atteint.

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation additionnelle :

- Au régime général
 - En application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours.
 - De la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.
- Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

c. Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation additionnelle. Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation additionnelle. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

d. Sanctions en cas de manquement et contrôle de cohérence entre la déclaration de l'exposition et le paiement de la cotisation additionnelle

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les organismes de recouvrement s'assurent de la cohérence entre les éléments d'exposition déclarés en DADS (pour le régime général) ou en DTS/TESA (pour le régime agricole) et le paiement de la cotisation additionnelle. En cas de déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité sans versement de cotisation, l'entreprise s'expose à un redressement dans les conditions de droit commun de la cotisation additionnelle.

Fiche n° 8 - Modalités déclaratives des cotisations dans le cadre de la DSN

En application du décret n°2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative (DSN) applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2015 et du décret du 17 novembre 2014 relatif à la phase 2 de la DSN qui intègre le recouvrement pour les entreprises relevant du régime général (déclaration et paiement des cotisations et contributions sociale), la cotisation additionnelle due pour chaque établissement sera, pour certaines grandes entreprises, à déclarer et payer via la DSN en 2015. Par ailleurs, certaines TPE volontaires dans la DSN déclareront la cotisation additionnelle dans la déclaration DSN.

Dans le cadre de la DSN phase 2 (en 2015), l'employeur conserve le choix :

- Soit de déclarer selon le droit commun c'est-à-dire :

- pour les entreprises déclarant mensuellement les cotisations de sécurité sociale, de déclarer et payer mensuellement la cotisation additionnelle en DSN
- pour les entreprises déclarant trimestriellement leurs cotisations de sécurité sociale, de déclarer mensuellement la cotisation additionnelle et de ne la payer que trimestriellement (cas des entreprises volontaires) ;

- Soit de déclarer et payer la cotisation additionnelle au plus tard sur la paie du mois de janvier N+1 pour le régime général (en 2015, le recouvrement du régime agricole n'est pas intégré à la DSN).

Dans tous les cas, pour l'année 2015, les expositions devront être déclarées dans la DADS, conformément aux éléments figurant dans la fiche n°4.

L'actualisation des modalités déclaratives des cotisations et facteurs en DSN à compter de 2016 ne remettra pas en cause les principes déclaratifs posés en 2015 relatifs notamment au paiement de la cotisation additionnelle en fin de période.

Fiche n° 9 – Modalités d'acquisition des points par les salariés

L'article R. 4162-2 du code du travail prévoit les conditions d'acquisition des points et les modalités de décompte de ceux-ci :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à un seul facteur de risque professionnel acquièrent 4 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à plusieurs facteurs de risque professionnel (deux ou plus) acquièrent 8 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail, dont la durée supérieure à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, acquièrent un point par période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs par période d'exposition de trois mois. Ces périodes sont décomptées par la CNAV qui est chargée d'agrèger en nombre de mois la durée de chaque contrat, effectué par le salarié au cours de cette année civile, durant lequel il a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risque. Elle recense pour le calcul des points en premier lieu les périodes poly-exposées puis les périodes mono-exposées.

Ce barème de points est aménagé pour les salariés nés avant le 30 juin 1956 pour lesquels le nombre de points acquis dans les conditions précisées ci-dessus sera doublé. Ainsi à titre d'exemple, un salarié exposé à deux facteurs ou plus toute l'année acquiert 16 points par an.

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations collectives

➤ *Vote électronique*

- **Même lorsqu'il sous-traite le vote électronique, l'employeur reste responsable des données personnelles des salariés – Conseil d'Etat, 11 mars 2015, n°368748**

Il est courant que l'employeur recourt à un prestataire extérieur à l'entreprise pour mettre en place un vote électronique. Cela ne lui retire pas la responsabilité des irrégularités qui pourraient découler de l'organisation de ce vote électronique. Ainsi, lorsque la CNIL considère insuffisamment protecteur, que les identifiants permettant aux salariés de voter, leur soient communiqués par un simple mail, c'est l'employeur qui en est jugé responsable.

Extrait : « *La circonstance que des opérations de traitement de données soient confiées à des sous-traitants ne décharge pas le responsable de traitement de la responsabilité qui lui incombe de préserver la sécurité des données* ».

- **Nullité des élections en cas d'absence de mention de l'heure de clôture du vote électronique - Cass. soc. 18 mars 2015, n°14-60.484**

Lors de l'envoi du matériel de vote électronique, l'employeur doit informer le salarié de l'heure de clôture du scrutin. A défaut, les élections sont nulles. L'indication des horaires d'ouverture du scrutin est en effet un principe général du droit électoral. Si des électeurs sont privés de cette information, la sincérité des opérations électorales peut en être affectée. Concrètement, on peut imaginer que cette information sera délivrée par le biais de la notice explicative du déroulement des opérations électorales, qui doit obligatoirement être transmise aux salariés amenés à voter par voie électronique.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence d'indication précise, lors de l'envoi du matériel de vote, de l'heure de clôture du scrutin est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections, le tribunal a violé les texte et principes susvisés ;* »

➤ *Salariés protégés*

- **L'Administration doit être informée de tous les mandats obtenus par un salarié protégé après sa convocation à un entretien préalable de licenciement - CE, 27 mars 2015, n°366166**

Certes, seuls les salariés bénéficiant d'une protection au jour de l'envoi de leur convocation à un entretien préalable de licenciement, bénéficient de la procédure de licenciement soumise à

autorisation administrative. Tout mandat obtenu après cette convocation ne permettrait pas au salarié de bénéficier de cette protection renforcée (CE, 20 mars 2014, n°363967). Mais dans le cas où, un salarié protégé, en l'occurrence une ancienne déléguée du personnel et ancienne déléguée syndicale, est investi d'un nouveau mandat après sa convocation à un entretien préalable de licenciement, l'Administration doit en être informée.

A défaut, l'inspecteur du travail ou le Ministre du travail n'a pas tous les éléments pour réaliser son contrôle. Il n'est pas en mesure d'apprécier si la gravité de la faute du salarié justifie son licenciement au regard des exigences propres à l'exécution normale des mandats. Ce manque d'information justifie, pour le Conseil d'Etat, l'annulation de la décision d'autorisation du licenciement prononcée par la Ministre du travail.

Extrait : « *Considérant que, pour opérer les contrôles auxquels elle est tenue de procéder lorsqu'elle statue sur une demande d'autorisation de licenciement, l'autorité administrative doit prendre en compte l'ensemble des mandats détenus par le salarié ; que, si les dispositions du code du travail ne sauraient permettre à une protection acquise postérieurement à la date de l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable au licenciement de produire des effets sur la procédure de licenciement engagée par cet envoi, l'autorité administrative doit toutefois avoir connaissance de l'ensemble des mandats détenus à la date de sa décision, y compris ceux obtenus le cas échéant postérieurement à cette convocation, afin d'être mise à même d'exercer son pouvoir d'appréciation de l'opportunité du licenciement au regard de motifs d'intérêt général ;* »

- **Les informations à transmettre au CE sur le licenciement d'un salarié protégé peuvent être complétées après la convocation du C.E.- CE, 27 mars 2015, n°371852**

Pour émettre son avis sur le projet de licenciement d'un salarié protégé, le CE dispose d'informations précises et écrites sur le licenciement envisagé (art. L. 2323-4, C. trav.). La convocation du CE doit-elle, de ce fait, indiquer l'identité du salarié et le motif du licenciement ? Non, répond le Conseil d'Etat. Ces informations peuvent être adressées après la convocation. La procédure sera valable tant que le CE aura eu connaissance de ces informations avant la réunion, dans un délai lui permettant de rendre un avis éclairé.

Extrait : « *Considérant toutefois que l'absence de transmission par l'employeur lors de la convocation du comité d'entreprise des informations requises, pour la consultation prévue à l'article L. 2421-3 du code du travail, par l'article L. 2323-4 du même code, n'entache pas d'irrégularité cette consultation si le comité d'entreprise a tout de même disposé de ces informations dans des conditions lui permettant d'émettre son avis en toute connaissance de cause ; qu'ainsi, en se fondant sur la seule circonstance que le motif du licenciement envisagé ne figurait pas dans la convocation du comité d'entreprise pour en déduire que celui-ci n'avait pu se prononcer en toute connaissance de cause et que l'administration ne pouvait en conséquence légalement autoriser le licenciement demandé, la cour administrative d'appel de Douai a entaché son arrêt d'erreur de droit ; que, par suite, la société Den Hartogh est fondée à en demander l'annulation ;* »

➤ *Représentants du personnel*

- **Consultation obligatoire des DP avant l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude, même si le caractère professionnel de la maladie n'est pas encore certain – Soc., 25 mars 2015, n°13-28.229**

En cas d'inaptitude professionnelle d'un salarié, les DP sont consultés sur son reclassement, avant toute proposition de reclassement présentée au salarié (Soc., 28 oct. 2009, n°08-42.804). Cependant, il arrive qu'à la date où le licenciement est envisagé, l'employeur ne sache pas si la maladie est une maladie professionnelle. C'est le cas lorsque la CPAM n'a pas encore statué sur la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie du salarié. Dans ce cas, si l'employeur sait que le salarié a engagé une procédure tendant à faire reconnaître que sa maladie est d'origine professionnelle, il doit consulter les DP sur les possibilités de reclassement du salarié.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur, dès lors qu'il avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement, et qu'il ressortait de ses constatations que les délégués du personnel avaient été consultés postérieurement aux offres de reclassement du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;* »

- **Le CHSCT peut obtenir des dommages-intérêts - Cass. soc., 3 mars 2015**

Le CHSCT a la personnalité morale. Cela lui permet d'agir en justice, afin notamment de contraindre l'employeur à respecter ses obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. En revanche, le CHSCT n'a pas de budget de fonctionnement. Cela signifiait, selon certains commentateurs, qu'il n'avait pas de patrimoine. Faux ! nous dit la Cour de cassation. Dès lors qu'il a la personnalité morale, le CHSCT peut agir en justice et obtenir des dommages-intérêts. Il lui reviendra, dans ce cas, d'ouvrir un compte bancaire pour recueillir ces sommes.

Extrait : « *Mais attendu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et qui est doté dans ce but de la personnalité morale, est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives ; que le moyen sans objet en sa seconde branche, n'est pas fondé en sa première ;* »

➤ *Conventions et accords collectifs*

- **Seuls les régimes de modulation légaux ont été maintenus après la loi du 20 août 2008 - Cass. soc., 18 mars 2015 n°13-23.728**

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 a instauré un régime unique d'aménagement du temps de travail sur une période différente du mois. Ce régime remplace les différents dispositifs pluri

hebdomadaires qui existaient avant, tels que la modulation, l'annualisation par l'attribution de jours de RTT, ou encore le travail par cycles. Cependant, les accords qui avaient été conclus avant l'entrée en vigueur de la loi sont restés valables pour une durée indéterminée. Tous les accords antérieurs ? Non, nous dit la Cour de cassation : seuls les dispositifs conformes à l'ancienne législation sont maintenus. Ceux qui n'étaient pas conformes aux règles en vigueur au moment où ils ont été mis en place ont disparus lors de l'entrée en vigueur de la loi de 2008 précitée.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 relatives à l'organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année ne comportaient pas de programme indicatif de la répartition de la durée du travail ni la définition des contreparties dues au salarié en cas de réduction du délai de prévenance de sept jours préalable à toute modification du programme indicatif, et que, se bornant à permettre une modulation du temps de travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année, elles renvoyaient à la négociation d'accords d'entreprise la définition des conditions précises d'une telle organisation du travail dans les conditions prévues par le code du travail, ce dont il se déduisait que ces dispositions n'avaient pas été conclues en application de l'article L. 3122-9 du code du travail ancien, et, qu'en conséquence, elles n'étaient pas restées en vigueur conformément à l'article 20 V de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »*

II. Relations individuelles

- **Dommages et intérêts dus au salarié dès lors que son bulletin de paie ne mentionne pas la convention collective applicable - Cass. soc., 4 mars 2015 13-26.312**

Le Code du travail exige que la convention collective applicable au contrat de travail du salarié soit mentionnée sur son bulletin de paie (art. R. 3243-1, C. trav.). La Cour de cassation ajoute que si cette précision manque, nul besoin pour le salarié de prouver qu'il a subi un préjudice : cette carence lui cause nécessairement un préjudice, qui doit être réparé par le versement de dommages et intérêts.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi sans motiver sa décision et alors que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences des textes susvisés » ;*

- **Requalification en CDI du contrat d'intérim qui ne mentionne pas l'indemnité de fin de mission – Cass. soc., 11 mars 2015 n°12-27.855**

Le contrat de mission d'un intérimaire doit comporter un certain nombre de dispositions obligatoires. Les modalités de la rémunération et le montant de la prime de précarité figurent parmi ces mentions obligatoires. Que se passe-t-il si l'une de ces mentions, en l'espèce, la prime de précarité, fait défaut ? La Cour de cassation, saisie de cette question, vient de

préciser que le salarié pouvait alors prétendre à la requalification de son contrat de mission en un CDI.

Extrait : « *Attendu que sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié, le non-respect par l'entreprise de travail temporaire de l'une des prescriptions des dispositions de l'article L. 1251-16 du code du travail, lesquelles ont pour objet de garantir qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, implique la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ;*

Et attendu que motivant sa décision, la cour d'appel, qui a constaté l'absence de mention sur le contrat de travail signé le 26 mars 2006 de l'indemnité de fin de mission, a légalement justifié sa décision ; »

- **Attention : l'indemnisation des RTT non pris lors de la rupture du contrat de travail n'est pas automatique - Cass. soc., 18 mars 2015 n°13-16.369**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation décide pour la première fois que les jours de RTT acquis mais non pris au jour de la rupture du contrat de travail, ne sont indemnisés que si cette situation est imputable à l'employeur. Autrement dit, le salarié ne bénéficiera d'une indemnité de RTT que dans le cas où l'employeur l'a empêché de prendre ses jours de RTT avant la rupture du contrat. Inversement, si le salarié n'a pas posé ses jours, alors que son organisation du travail ou son préavis le lui permettaient, il perd ses droits acquis. Il n'y a pas de perte de RTT néanmoins, si un accord d'entreprise garantit l'indemnisation. Premier réflexe à avoir, donc : vérifier dans son accord d'entreprise si l'indemnisation des RTT non pris n'est pas garantie. Autre exception : en cas de dispense de préavis, le salarié a droit aux RTT qu'il aurait acquis s'il avait exécuté son préavis.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi alors qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que tel était le cas, a violé les textes susvisés ; »*

➤ **Rupture conventionnelle**

- **La rupture conventionnelle conclue pendant un congé maternité est désormais valable - Soc. 25 mars 2015, n°14-10.149**

Une rupture conventionnelle peut tout à fait être conclue pendant une période de suspension du contrat de travail. Rien n'empêche donc le salarié en arrêt maladie de signer valablement une rupture conventionnelle (Cass. soc., 30 mars 2014, n°13-16.297 sur un salarié victime d'un accident du travail ; Cass. soc., 30 sept. 2013, n°12-19.711 sur un salarié en maladie de longue durée). Dans cette nouvelle décision, la Cour de cassation valide également la rupture conventionnelle conclue avec une salariée tout juste rentrée de son congé maternité. La rupture conventionnelle traduit la volonté commune des parties de rompre leur relation contractuelle en s'appuyant sur des fondements législatifs non restrictifs. A cet égard, la Cour

de Cassation poursuit donc son appréciation et sa construction jurisprudentielle encadrant ce mode de rupture du contrat.

A cet égard, les hauts magistrats rappellent que seuls la fraude et le vice du consentement, permettent de contester la validité de la rupture conventionnelle.

Extrait : « *Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que le moyen n'est pas fondé ;* »

- **Transaction postérieure à une rupture conventionnelle, mode d'emploi - Cass. soc., 25 mars 2015, n°13-23.368**

Pour être valable, la transaction postérieure à une rupture conventionnelle doit :

- 1) Etre conclue après l'homologation ou l'autorisation administrative de la rupture conventionnelle ;
- 2) Ne pas porter sur la rupture du contrat de travail mais sur l'exécution du contrat de travail.

Le Ministre du travail et la Cour de cassation elle-même avaient déjà énoncé cette seconde condition en 2014. La Cour de cassation réaffirme donc sa position, en rappelant qu'une transaction n'est possible après une rupture conventionnelle que dans la mesure où elle ne porte pas sur la rupture du contrat de travail.

Extrait : « *Vu les articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail, ensemble l'article 2044 du code civil ;*

Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture ; ».

- **Contester l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle : c'est possible ! - Cass. soc. 10 déc. 2014, n°13-22.134**

Par la rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe et les modalités de la rupture du contrat de travail qui les lie. Le salarié peut-il revenir sur son accord en contestant en justice le montant de son indemnisation ? Oui, nous dit la Cour, mais pas pour n'importe quel motif. En l'espèce, la rupture conventionnelle ne respectait pas

l'article L. 1237-13 du Code du travail, qui exige une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Or, l'indemnité de rupture conventionnelle avait été calculée sur le fondement d'une ancienneté erronée. La salariée pouvait donc contester le montant de son indemnité, en dépit de la signature de la rupture conventionnelle. Elle n'aurait certainement pas pu le faire s'il s'était simplement agi de contester le montant de l'indemnité, par ailleurs conforme à la loi et à la convention collective.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors 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 L. 1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;* »