

Pages 37 à 72

AU SOMMAIRE

→ L'actualité juridique

Sommaires
de jurisprudence
et de législation
n° 001 à n° 013

PAGE 41

→ Étude :

Le compte personnel
de prévention
de la pénibilité

PAGE 63

→ Chiffres et taux
en vigueur

PAGE 70

DOSSIER**L'UNITÉ
ÉCONOMIQUE
ET SOCIALE
CADRE D'EXERCICE
DES DROITS COLLECTIFS**

PAGE 47

39

EDITORIAL

Dialogue social :
affaiblir et remodeler

Par Laurent Millet

41

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

DROIT DU TRAVAIL

* Harcèlement

Harcèlement moral (n° 001)

Page 42

* Syndicats

Statut (n° 002), Mandat (n° 003)

Action en justice (n° 004)

Page 43

* Délégués syndicaux

Designation (n° 005)

* Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise (n° 006)

Page 44

* Protection des étus et mandats

Bénéficiaires (n° 007)

* Conventions collectives

Avantages individuels acquis (n° 008)

Page 45

LÉGISLATION-RÈGLEMENTATION

DROIT DU TRAVAIL

* Licenciement économique

Mesures sociales (n° 009)

* Négociation collective

Égalité professionnelle (n° 010)

Page 46

* Syndicats

Financement (n° 011)

* Comité d'entreprise

Fonctionnement (n° 012)

* Restructurations

Cession d'entreprise (n° 013)

À lire aussi sur nvo.fr

47

DOSSIER

L'unité économique et sociale,
cadre d'exercice des droits
collectifs

par Fabrice Signoretto

1. Qu'est-ce qu'une unité
économique et sociale (UES) ?A – Un cadre d'exercice élargi des droits
collectifsB – Les relations contractuelles ne sont pas
concernées2. Les indices caractérisant
une UESA – Une double condition : une unité
économique mais aussi sociale

B – La démonstration de l'unité économique

C – La démonstration de l'unité sociale

3. Les modalités de
reconnaissance de l'UES

A – La reconnaissance par convention

B – La reconnaissance par jugement

4. Conséquences
de la reconnaissance d'une UES

A – Concernant les comités d'entreprise

B – Concernant la présence syndicale dans
l'entrepriseC – Concernant la négociation collective
et l'application des accords collectifsD – Concernant les licenciements
économiquesE – Autres incidences relatives aux droits
des salariés5. Les transformations possibles
de l'UES

A – Modifications possibles du périmètre

B – Disparition de l'UES

63

ÉTUDE

Le compte personnel
de prévention de la pénibilité

Par Marie-Madeleine Leguhy

1. Salariés concernés

2. Conditions d'ouverture
du compte

A – Les contraintes physiques marquées

B – L'environnement physique agressif

C – Certains rythmes de travail

3. Acquisition et utilisation
des points

A – Attribution des points

B – Affectation des points

4. Financement et gestion
du compte

A – Fonds spécifique de financement

B – Contrôle

5. Les contestations

A – Àuprès de l'employeur

B – Àuprès de la caisse

C – Àuprès du Tribunal des affaires

de sécurité sociale (TASS)

Deux questions à : Gérard Rodriguez,
activité retraite de la CGT

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective, page 40

Chiffres et taux en vigueur

page 70

Principales abréviations utilisées dans la revue

Jurisprudence

* **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la
Cour de cassation, chambre sociale.* **Cass. crim.** : Arrêt rendu par
la Cour de cassation, chambre
criminelle. * **Cass. civ. 2^e** : Arrêt
rendu par la Cour de cassation,
2^e chambre civile. Le numéro de
pouvoi qui suit cette référence vous
permet de retrouver le texte intégral
de l'arrêt cité sur le site (www.legifrance.fr), rubrique
jurisprudence administrative.* **Appel** : Arrêt rendu par une cour
d'appel.* **CPH** : Jugement rendu par
un conseil de prud'hommes.* **TGI** : Jugement rendu par
un tribunal de grande instance.* **TJ** : Jugement rendu par
un tribunal d'instance.permet de retrouver le texte intégral
de l'arrêt cité sur le site
(www.legifrance.fr), rubrique
jurisprudence administrative.* **Appel** : Arrêt rendu par une cour
d'appel.* **CPH** : Jugement rendu par
un conseil de prud'hommes.* **TGI** : Jugement rendu par
un tribunal de grande instance.* **TJ** : Jugement rendu par
un tribunal d'instance.* **Publications et revues*** **JO** : Journal officiel (disponible sur
www.legifrance.fr).* **Bull.** : Bulletin des arrêts
de la Cour de cassation.* **RPDS** : Revue pratique de droit
social* **Dr.ouv.** : Droit ouvrier.* **Dr.soc.** : Droit social.* **RDT** : Revue de droit du travail* **RJS** : Revue de jurisprudence
sociale Francis Lefebvre.* **SSL** : Semaine sociale Lamy.* **LS** : Liaisons sociales.* **D** : Recueil Dalloz* **JCP** : La semaine juridique

(td, -G- pour Générale,

-E- pour Entreprise

ou -S- pour Sociale).

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle - 70^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montrouil Cedex**Directeur:** Maurice Cohen (†),
docteur en droit, lauréat
de la faculté de droit
et des sciences économiques
de Paris.**Rédacteur en chef:**
Laurent Millet, docteur
en droit, professeur associé
à l'université de Paris XI.**Comité de rédaction:**

Tél.: 01 49 88 68 82

Fax: 01 49 88 68 67

Carmen Alameda,

Mélanie Carles,

Marie-Madeleine Legouly

Aude Le Mire, Pierre Ménétrier,

Estelle Suire.

Secrétaire documentaliste:

Patricia Bounnah.

Rédacteur en chef technique:

Olivier Lannuzi.

Maquette et mise en page:

Cécile Bondeille.

Secrétariat de rédaction:

Sylviane Gauthier,

Julia Nicolescu,

Anne-Sophie Potier.

Éditeur:

SA «La Vie Ouvrière»,

263, rue de Paris,

case 600,

93516 Montrouil Cedex.

Directrice de la publication:

Agnès Naton.

Prix au numéro:

7,50 € (N° double: 15 €).

Pour toute commande:

NSA La Vie Ouvrière, BP 88,

27190 Conches-en-Ouche.

Envoi après réception

du règlement.

Tél.: 01 49 88 68 50

Pour s'abonner uniquement:

MVO, Service abonnements,

263 rue de Paris, case 600

93516 Montrouil Cedex.

Tarif incluant le supplément**internet:** 9 € par mois ou

108 € par an (voir p. 4)

(Étranger et Dom-Com: 139 €).

Copyright:

Reproduction totale ou partielle

soumise à autorisation.

Imprimé par:

RIVET Presse Édition

87000 Limoges

Dialogue social: affaiblir et remodeler

La négociation sur la prétendue rénovation du « dialogue social » qui s'est déroulée depuis la rentrée 2014 s'est terminée sans accord.

C'est d'abord la mise en échec de l'appétit démesuré du Medef. Celui-ci est passé d'une volonté de relever les seuils sociaux pour réduire le nombre de salariés bénéficiant d'institutions représentatives du personnel (IRP) à la revendication d'une fusion des institutions actuelles (CE, DP, CHSCT, DS) en une seule, le conseil d'entreprise, dont les élus moins nombreux disposeraient de moins d'heures de délégation et de moins de temps pour être consultés. Autrement dit, moins de tout ! Il ne suffit pas en effet de clamer que l'entreprise est une communauté où patrons et salariés auraient des intérêts communs pour faire disparaître d'un coup de baguette magique les antagonismes liés à l'état de subordination dans lequel se trouvent les salariés.

C'est aussi l'échec du rituel en vigueur depuis plusieurs années pour les négociations interprofessionnelles qui consiste à négocier au siège du Medef sur un texte du Medef, donc sur ses revendications. Cette méthode, qui favorise les bilatérales et les négociations de couloirs, devrait être revue dans l'optique des négociations futures (lieu neutre, loyauté de la négociation, etc.). Ce qui laisse cependant entière la question de la propension de certaines organisations syndicales à accepter, sous couvert « d'autonomie normative des partenaires sociaux », un recul des droits résultant aujourd'hui de la loi.

Le gouvernement, quant à lui, a présenté les grandes orientations de son projet de loi le 25 février. Comme nous l'avions pressenti (1), celui-ci est inspiré de la feuille de route qu'il avait donnée pour la négociation en juillet dernier. Son obsession de la simplification des IRP l'amène à augmenter le plafond de la délégation unique du personnel (de 200 à 300 salariés) et à vouloir y inclure le CHSCT. Et, au-delà, de proposer une fusion possible des instances par accord majoritaire, ce qui est mettre le doigt dans un engrenage dangereux.

Sur la représentation des salariés des petites entreprises, il n'affirme pas un droit universel des salariés à élire des représentants quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il se contente de prévoir l'instauration de treize commissions professionnelles régionales, composées de dix salariés et de dix employeurs de très petites entreprises. Mais leurs droits seront très limités et elles n'auraient pas de droit d'ingérence dans la marche des entreprises. Une coquille presque vide en quelque sorte.

Loin de doter les instances de prérogatives et/ou de moyens qui, tout en évitant la superposition d'attributions, organiseraient leur complémentarité, le discours du premier ministre s'enferme dans une conception centralisatrice où les IRP d'établissement, qui sont pourtant les plus proches de la réalité du terrain, auraient de moins en moins voix au chapitre.

Quant à la garantie d'évolution de la rémunération des élus et des délégués syndicaux, couplée à une validation et une vraie reconnaissance des compétences acquises pendant l'exercice du mandat, on en reste à une déclaration d'intention alors qu'il aurait fallu pointer du doigt la répression patronale.

Ce n'est donc pas le dialogue social que l'on réforme pour le rendre plus efficace et vecteur de progrès pour les salariés, ce sont les institutions représentatives que l'on cherche, d'une part, à affaiblir, d'autre part, à remodeler, pour les rendre plus compréhensives des choix de gestion patronaux. Une plus grande démocratie sociale dans les entreprises qui permette l'expression et l'intervention des salariés sur leur travail reste à l'ordre du jour.

Laurent Millet



REUTERS

(1) Voir notre éditorial «Négociations de couloirs», RPDS 2014, n° 832, p. 255.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du num. ro 826 (février 2014) au num. ro 837 (janvier 2015)

CHÔMAGE

- Le régime d'assurance chômage
2014, p. 261 (n° 832)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- La base de données économiques et sociales
2014, p. 353 (n° 835)
- Les délais de consultation et des expertises du comité d'entreprise
2014, p. 135 (n° 828)
- L'unité économique et sociale n'a plus besoin de faire l'unanimité
2014, p. 97 (n° 827)

CONTRAT DE TRAVAIL

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident
2014, p. 387 (n° 836)
- Comment réparer la discrimination ?
2014, p. 403 (n° 836)
- La requalification des contrats précaires
2014, p. 225 (n° 831)
- Le travail à temps partiel après la loi du 14 juin 2013
2014, p. 189 (n° 831)
- Ordre public social : que reste-t-il du principe de faveur ?
2014, p. 205 (n° 830)

CONTRATS AIDÉS

- La requalification des contrats précaires
2014, p. 225 (n° 831)

CONVENTIONS COLLECTIVES

- Ordre public social : que reste-t-il du principe de faveur ?
2014, p. 205 (n° 830)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- L'unité économique et sociale n'a plus besoin de faire l'unanimité
2014, p. 97 (n° 827)

DIVERS

- Ordre public social : que reste-t-il du principe de faveur ?
2014, p. 205 (n° 830)

DRIT SYNDICAL

- Transfert d'entreprise et représentativité
2014, p. 247 (n° 831)
- Le représentant de la section syndicale
2014, p. 59 (n° 826)

DURÉE DU TRAVAIL

- Le travail à temps partiel après la loi du 14 juin 2013
2014, p. 189 (n° 831)

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL

- Les expertises du CHSCT
2014, p. 47 (n° 826)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Voir aussi PRUD'HOMMES
- Jurisprudence de droit social
2013-2014 (n° 837)

FONCTION PUBLIQUE

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident (partie 4)
2014, p. 387 (n° 836)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- La formation professionnelle après la loi du 5 mars 2014
2014 (n° 833-834)

LICENCIEMENT

- Affaire Baby Loup : la cour d'appel de Paris contredit la Cour de cassation
2014, p. 55 (n° 826)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Plans de sauvegarde de l'emploi : nouveaux recours, premier bilan
2014, p. 361 (n° 835)

- Affaire Continental : licenciements invalidés, société m re condamné
2014, p. 65 (n° 826)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Ordre public social : que reste-t-il du principe de faveur ?
2014, p. 205 (n° 830)

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- La prévoyance collective en entreprise,
2014, p. 145 (n° 829)

PRUD'HOMMES

- Les mesures d'instruction
2014, p. 409 (n° 836)
- La réappropriation par le bureau de conciliation de ses pouvoirs
2014, p. 369 (n° 835)
- Des délais difficiles à respecter pour les conseillers prud'hommes
2014, p. 247 (n° 832)
- La preuve devant le juge prud'homal (2^e partie)
2014, p. 121 (n° 828)
- La preuve devant le juge prud'homal (1^{re} partie)
2014, p. 83 (n° 827)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Comment réparer la discrimination ?
2014, p. 403 (n° 836)

- La base de données économiques et sociales
2014, p. 353 (n° 835)
- Transfert d'entreprise et représentativité
2014, p. 247 (n° 831)
- Effets de seuil
2014, p. 183 (n° 830)
- L'unité économique et sociale n'a plus besoin de faire l'unanimité
2014, p. 97 (n° 827)
- Le représentant de la section syndicale
2014, p. 59 (n° 826)

RETRAITE

- Nouveau recul pour de maigres avancées
2014, p. 103 (n° 827)

SALAIRE ET AVANTAGES

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident
2014, p. 387 (n° 836)
- Comment réparer la discrimination ?
2014, p. 403 (n° 836)
- La saisie des rémunérations (barème 2014)
2014, p. 99 (n° 827)

SYNDICATS

- Transfert d'entreprise et représentativité
2014, p. 247 (n° 831)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Jurisprudence de droit social 2013-2014 (n° 837)
- La formation professionnelle après la loi du 5 mars 2014 (n° 833-834)
- Le régime d'assurance-chômage (n° 832)
- La requalification des contrats précaires (n° 831)
- La prévoyance collective en entreprise (n° 829)

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Mélanie Carles, Aude Le Mire et Laurent Milet.

DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement

Harcèlement moral

001 Démission tardive – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse – Double indemnisation du salarié

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Est justifiée l'allocation au salarié de deux sommes distinctes correspondant au préjudice résultant, d'une part, de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et, d'autre part, des conséquences du harcèlement effectivement subi.

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission. N'est pas équivoque la lettre de démission, qui ne comporte aucune réserve, envoyée plus de six mois après des faits de harcèlement auxquels l'employeur a rapidement mis fin (*Cass. soc.*, 9 nov. 2014, n° 13-17729, *Sté Chaillon*).

Commentaire : Comment sortir d'une situation de harcèlement moral ? Et quelles indemnités peut-on demander au juge ?

La Cour de cassation apporte d'utiles précisions avec cet arrêt. L'affaire concernait un conducteur de travaux embauché en 1990 par une société de travaux publics. En septembre 2009, au cours d'une réunion, son supérieur hiérarchique pique une crise, donne un coup de pied dans une chaise et profère des insultes à son encontre. L'employeur prend alors deux initiatives :

- il organise une réunion « d'apaisement » au cours de laquelle le supérieur hiérarchique présente ses excuses au salarié ;
- il mute le salarié pour lui éviter tout contact avec son ex-responsable.

Le salarié est néanmoins placé en arrêt de travail pendant deux mois pour cause de maladie. En juin 2010, il met fin à son contrat de travail. Il saisit le conseil de prud'hommes un mois plus tard afin d'obtenir, d'une part, la requalification de cette rupture en licenciement sans cause réelle

et sérieuse et, d'autre part, la condamnation de l'employeur à lui verser diverses indemnités.

Mais la cour d'appel considère que la rupture du contrat de travail est trop tardive. Le salarié est donc débouté de toutes ses demandes au titre de ladite rupture. En revanche, les juges condamnent l'employeur au versement d'une double indemnité. L'une compense le préjudice subi, l'autre intervient au titre de la défaillance de l'employeur qui n'a pas assuré la sécurité de ses salariés. L'affaire est portée devant la Cour de cassation.

« **Prise d'acte** ». En cas de manquement « suffisamment grave » de l'employeur à ses obligations, le salarié peut rompre son contrat de travail. Deux solutions :

— le salarié demande au juge de prononcer cette rupture (ce que l'on appelle une « résiliation judiciaire ») ;

— le salarié rompt le contrat de sa propre initiative (ce que l'on appelle une « prise d'acte de la rupture du contrat de travail »), puis il demande au juge d'intervenir a posteriori pour requalifier cette « prise d'acte » en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Encore faut-il que la (ou les) faute(s) commises par l'employeur soient prouvées et suffisamment graves pour que l'action en justice aboutisse. Cette rupture du contrat aux torts exclusifs de l'employeur est possible même si le salarié a donné sa démission, ce qui était le cas dans cette affaire. Une démission peut en effet être remise en cause en raison de faits ou de manquements imputables à l'employeur. Lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission que celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves. Dans le cas contraire, la démission reste une démission.

Devant les juges, le salarié estimait que les faits de harcèlement commis antérieurement à la rupture du contrat étaient nécessairement de nature à rendre équivoque sa démission. Une argumentation que rejette la Haute Cour, au motif que la lettre de démission ne comportait aucune réserve et que les faits de harcèlement s'étaient produits plus de six mois avant la rupture du contrat. Estimant que le salarié avait tardé à rompre son contrat, les juges ont considéré que cette rupture n'était pas imputable à l'employeur. Le salarié a donc été considéré comme démissionnaire, avec les conséquences que l'on connaît : pas d'indemnité de rupture du contrat de travail, ni de prise en charge par Pôle emploi.

Double indemnisation. De son côté, l'employeur contestait sa double condamnation à verser des dommages et intérêts. Selon lui, en cas de harcèlement moral, l'employeur commet un manquement à son obligation de sécurité, ce qui constitue une seule et même faute, un même préjudice ne pouvant être réparé deux fois.

Les juges ne sont pas de cet avis : « L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ». C'est donc à juste titre que « la cour d'appel a alloué des sommes distinctes correspondant au préjudice résultant, d'une part de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et, d'autre part, des

conséquences du harcèlement effectivement subi». La Cour confirme donc la condamnation de l'employeur à verser au salarié 12 000 euros de dommages-intérêts au titre du préjudice subi, plus 8 000 euros de dommages-intérêts au titre de son manquement à l'obligation d'assurer la sécurité des salariés.

Sur cet aspect indemnitaire, la Cour confirme sa jurisprudence (Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27694, RATP), laquelle résulte tout bonnement de l'application des textes. On trouve en effet dans le Code du travail l'article L. 1152-1, qui pose le principe de l'interdiction du harcèlement moral, et l'article L. 1152-4 qui oblige l'employeur à prendre des dispositions pour prévenir les actes de harcèlement. Deux règles bien distinctes dont le non-respect donne lieu à deux indemnités. **M.C.**

En savoir plus : Voir notre numéro spécial de la RPDS de juin 2010, n° 782, «Harcèlement et droit social» à commander sur mvo.fr

Syndicats Statuts

002 Modification du nom du syndicat – Conséquences sur l'appréciation de l'ancienneté

La modification par un syndicat de ses statuts, y compris lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de dénomination, n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts (Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 14-1527, *Sté Bonafini*).

Commentaire : Selon l'article L. 2314-3 du Code du travail, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné sont informées – par tout moyen, depuis l'ordonnance du 26 juin 2014 – de l'organisation des élections des délégués du personnel, et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes.

Dans cette affaire, l'employeur déniait au syndicat général des transports et de la logistique (CNT-SGTL) le droit de présenter un candidat au premier tour des élections, au prétexte qu'il ne remplissait pas les conditions requises, dont celle de l'ancienneté minimale de deux ans. Or le syndicat existait depuis 1937 (statuts enregistrés en 1938) sous la dénomination de «syndicat général des transports, docks, livraisons, manipulations, déménagements et similaires de la région parisienne». Dénomination maintenue dans le certificat d'existence établi en 2012, mais modifiée en 2014 dans les statuts, très peu de temps avant les élections, pour marquer l'affiliation à la CNT. Ce changement de nom, même tardif, est, selon la Cour de cassation, sans effet sur l'ancienneté.

L'ancienneté demeure inchangée en cas de modification du champ statutaire (Cass. soc. 14 nov. 2012, n° 11-2039) ou en cas de changement d'affiliation (Cass. soc. 3 mars 2010, n° 09-60283). **A.L.M.**

Mandat

003 Présentation de candidats aux élections – Mandat verbal de l'organisation suffisant

Si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expres-

sément reçu mandat à cette fin, ce mandat peut être verbal. Par conséquent, le tribunal d'instance ne peut pas annuler la candidature et l'élection d'un membre du CE au motif que le délégué qui a établi la liste CGT n'avait pas justifié d'un mandat de son organisation, alors que l'union locale CGT a comparu et déclaré avoir donné un mandat verbal au salarié pour déposer une liste de candidats en vue des élections professionnelles (Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 14-60447, *Sté Yves Saint Laurent Beauté*).

Commentaire : La Cour de cassation est constante sur un point : le délégué syndical doit, pour présenter des listes aux élections, être en possession d'un mandat de son syndicat. Dans cette affaire, l'intéressé, un délégué syndical, n'en avait pas produit au moment de la mise en place des élections du comité d'entreprise. Postérieurement, alors qu'il était élu, l'employeur demandait l'annulation de sa candidature et de son élection. Mais au tribunal, l'UL CGT s'était présentée pour affirmer qu'elle avait bien donné mandat à l'intéressé, oralement. Ce qui a suffi pour valider l'élection. **A.L.M.**

Action en justice

004 Action en nullité d'une expertise judiciaire – Recevabilité

Selon l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats peuvent agir, devant toutes les juridictions, dès lors qu'il existe des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Un syndicat a intérêt à contester les modalités d'une expertise lorsque la mission de l'expert est susceptible de porter atteinte au droit syndical (Cass. soc. 2 déc. 2014, n° 13-24029, *Sté Clemessy*).

Commentaire : Saisi par une société, le TGI ordonne, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile (mesures d'instruction nécessaires à la solution du litige), une expertise pour déterminer comment le délégué syndical central (DSC) et d'autres salariés ont pu accéder, sur le réseau informatique interne, à des informations confidentielles qui ne leur étaient pas destinées. L'expertise est complétée et confirmée dans son principe, les modalités d'exécution de la mission de l'expert étant précisées pour garantir notamment l'exercice du droit syndical. Le DSC et la Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) demandent devant le TGI l'annulation des opérations déjà menées par l'expert judiciaire et, le cas échéant, la redéfinition de sa mission.

La cour d'appel déclare l'action de la fédération irrecevable au motif que, malgré la qualité de délégué syndical de l'un des salariés mis en cause, les agissements reprochés ne relèvent pas de l'exercice du droit syndical, et que le litige, qui concerne les agissements individuels de quelques salariés, ne peut pas causer un préjudice quelconque à l'ensemble de la profession et donc à l'intérêt collectif de la profession que la fédération représente. Tel n'est pas l'avis de la Cour de cassation, dès lors qu'il a y des doutes sur le fait que les modalités d'exécution de la mission de l'expert puissent garantir le respect des données personnelles des salariés, du droit syndical et de la confidentialité des messages. **A.L.M.**

Délégués syndicaux

Désignation

005 Annulation d'une désignation – Effet sur le statut protecteur

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

Par conséquent, si un salarié est licencié sans autorisation administrative à une date à laquelle sa désignation, contestée par l'employeur devant le juge, n'avait pas encore été annulée, son licenciement est nul car prononcé en violation du statut protecteur (*Cass. soc. 16 déc. 2014, n° 13-15081, Sté Sud Service*).

Commentaire : Un directeur d'agence est désigné délégué syndical en octobre 2008. Sa désignation est contestée par l'employeur au motif que l'intéressé n'est dans l'entreprise que depuis dix mois et ne remplit donc pas la condition d'ancienneté (un an). Avant le prononcé du jugement, le délégué est licencié pour faute grave. Bien que sa désignation ait été annulée deux mois après, il attaque son employeur pour non-respect de la procédure protectrice. Et obtient gain de cause. En effet, l'annulation de la désignation du délégué n'a pas d'effet rétroactif, le mandat de l'intéressé était en cours au moment de son licenciement et l'employeur aurait dû demander l'autorisation à l'inspection du travail. **A.L.M.**

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

006 Nombre et répartition des sièges entre les établissements résultant d'une décision administrative – Nouvel accord attribuant des sièges supplémentaires mais respectant la répartition initiale effectuée par l'administration – Licéité – Conséquences

Aux termes de l'article L. 2327-7 du Code du travail, dans chaque entreprise, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu à la double majorité. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

Après une décision administrative fixant la composition d'un comité central d'entreprise, une négociation peut être ouverte dès lors qu'elle a un objet limité à l'attribution de sièges supplémentaires. L'accord conclu à la double majorité emporte contractualisation des sièges déjà attribués et rend caduque la décision administrative.

Les parties à la négociation, dont les organisations syndicales répondant à la condition de double majorité, apprécient seules les conditions dans lesquelles doivent être satisfaites les dispositions de l'article L. 2327-4 du Code du travail relatives à la représentation au comité central d'entreprise des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification en vue d'assurer l'expression collective de l'ensemble des

salariés de l'entreprise et non celle d'un établissement déterminé (*Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 14-15817, comité d'établissement du siège de Manpower France et autre*).

Commentaire : Dans cette affaire, après échec des négociations relatives à la composition du comité central d'entreprise de la société Manpower France et décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), l'employeur a de nouveau réuni les syndicats intéressés en vue de compléter la composition de ce comité. Un protocole préélectoral a alors ajouté sept sièges supplémentaires aux treize attribués par l'administration (le maximum légal étant de vingt titulaires). Cet accord a été signé à la double majorité. Mais le comité d'établissement du siège de Manpower France et le Syndicat national du travail temporaire CFTC ont saisi le tribunal d'instance d'une requête tendant à l'annulation de ce protocole et, en conséquence, à l'annulation des élections des membres du CCE. Ils estimaient que la loi ne permettait pas la conclusion d'un accord complémentaire postérieurement à une décision administrative non frappée de recours. Le tribunal d'instance les a déboutés de leur demande. La Cour de cassation confirme la décision du tribunal.

Cet arrêt très technique dans sa rédaction permet de rappeler et de poser quelques principes s'agissant de la composition du comité central d'entreprise qui résulte d'une élection au second degré par les membres des comités d'établissement.

1. Le principe sur lequel repose la répartition des sièges entre les établissements est calqué sur celui prévu pour la répartition des sièges aux élections primaires, à savoir tentative d'accord ou, à défaut, décision administrative.

2. Après la décision administrative non frappée de recours, un accord complémentaire postérieur peut être négocié et conclu dès lors que le maximum légal n'est pas atteint. Il s'agit alors d'un accord de type préélectoral conclu à la double majorité. Mais il ne peut avoir pour objet que d'augmenter le nombre des représentants au comité central d'entreprise et de répartir les sièges supplémentaires. La répartition initiale effectuée par l'autorité administrative demeure. Un tel accord n'est pas illicite et les élections organisées selon ces modalités n'ont donc pas à être annulées.

3. En cas d'accord, celui-ci « absorbe » le contenu de la décision administrative. C'est ce que signifient les termes « rend caduque » utilisés par l'arrêt. Il en résulte que toute contestation du protocole et des élections doit être portée devant le tribunal d'instance.

4. L'accord de répartition ou la décision administrative doit réserver une place aux ingénieurs et cadres au sein du comité central d'entreprise. Mais la réserve légale s'entend pour toute l'entreprise. Par exemple, si deux établissements ont chacun trois collèges électoraux, la loi n'exige pas que chacun d'eux délègue un cadre titulaire et un cadre suppléant au comité central. Il suffit que, pour toute l'entreprise, un cadre titulaire et un cadre suppléant soient délégués au comité central. L'arrêt en constitue une nouvelle illustration. En l'espèce, le protocole préélectoral avait modifié à l'issue de la négociation complémentaire le nombre de sièges attribués aux différents comités d'établissement par l'autorité administrative et la répartition des personnels entre les collèges. Les sièges supplémentaires avaient été répartis par le protocole d'accord en considération notamment des effectifs totaux de chaque établissement et non en fonction du nombre de salariés dans chaque collège dans chaque établissement. Cela avait eu pour effet que c'est un siège non cadre qui avait été attribué à l'établissement du siège quand bien même ce dernier comprenait 71 % de cadres et le comité d'établissement élu (dus dans ce collège et un seul dans le collège ouvriers et employés. Cela n'est

pas de nature à justifier l'annulation du protocole et du scrutin selon la Cour de cassation car il importe peu de priver de représentation au CCE une catégorie professionnelle majoritaire dans un établissement dès lors qu'elle est bien représentée au CCE sur l'ensemble de l'entreprise. **L.M.**

En savoir plus : Voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des CE et des comités de groupe », 11^e éd., 2015, Lextenso éditions, n° 187 et suiv.

Protection des élus et mandatés

Bénéficiaires

007 Ancien représentant syndical au CE – Licenciement prononcé après la période de protection – Motif de licenciement ayant déjà donné lieu à un refus de l'administration – Licenciement discriminatoire – Nullité – Indemnisation

Est discriminatoire le licenciement d'un représentant syndical prononcé après l'expiration de la période de protection pour des motifs identiques à ceux ayant donné lieu à refus d'autorisation de l'inspecteur du travail en raison du lien entre le licenciement et le mandat détenu par le salarié.

Tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de ses activités syndicales est nul ; un tel licenciement caractérise une atteinte à la liberté, garantie par la Constitution, qu'à tout homme de pouvoir défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale ; le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période (*Cass. soc. 9 juil. 2014, n° 13-16434, Sté Sabec*).

Commentaire : Une fois leur mandat achevé, les anciens représentants du personnel continuent à bénéficier d'une protection contre le licenciement. Mais pour un temps assez court : six mois pour les DP ou les membres du CE, un an pour les délégués syndicaux. Il n'est donc pas rare que certains militants payent leur engagement au prix fort en recevant une lettre de licenciement à l'issue de cette période. C'était le cas dans cette affaire qui concernait un représentant syndical au comité d'entreprise.

Fin juin 2009, quelques jours avant la fin de la période de protection du salarié (fixée au 30 juin), l'employeur demande à l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier « pour motif économique ». Refus de l'inspecteur, au motif que cette demande est en réalité en lien avec le mandat de représentant syndical du salarié. Dès le mois d'août, alors que ce dernier n'est plus protégé, l'employeur procède à son licenciement pour motif économique. Ce licenciement est annulé par les juges, statuant en référé, en raison de son caractère discriminatoire. Troisième tentative de l'employeur en mars 2010 ; le salarié, à nouveau, se voit notifier un licenciement « pour motif économique ». Nouveau procès, même conclusion des juges : ce licenciement, décidé après deux précédentes tentatives infructueuses, était en lien avec le mandat, donc discriminatoire. La Cour de cassation reprend

ici le droit fil de sa jurisprudence : l'employeur ne peut attendre la fin du délai de protection d'un ancien représentant du personnel pour le licencier pour des motifs ayant déjà donné lieu à un refus de l'administration.

Conséquence : il s'agit bien d'un licenciement décidé en violation d'un droit garanti par la Constitution (ici le droit de se défendre par l'action syndicale), licenciement sanctionné par la nullité. Le salarié a donc le droit d'être réintégré sur son poste, ainsi qu'au paiement d'une indemnité forfaitaire égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration. **M.C.**

Conventions collectives

Avantages individuels acquis

008 Caractère individuel – Rémunération des temps de pause

Un avantage individuel acquis, au sens de l'article L. 2611-13 du Code du travail, est un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Le maintien de la rémunération du temps de pause constitue, pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord d'aménagement et réduction du temps de travail, laquelle n'a pas été suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis (*Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 13-14077, UES Doux*).

Commentaire : L'unité économique et sociale (UES) Doux appliquait la convention collective des industries de la transformation des boissons. En 1999, un accord RTT maison est signé, fixant l'horaire hebdomadaire à 35 heures dont 32,5 heures de travail effectif et 2,5 heures de pause rémunérée. Dénonciation de l'accord collectif en 2003, sans signature d'un nouvel accord pour le remplacer. L'horaire collectif redevient celui de la branche : 35 heures, mais 35 heures de travail effectif. La pause rémunérée de 30 minutes par jour a disparu. Peut-on toutefois considérer qu'en tant qu'avantage individuel acquis, elle devait être maintenue et intégrée au contrat de travail des salariés en poste avant la dénonciation unilatérale de l'employeur ?

La cour d'appel avait retenu, pour débouter les salariés, que le maintien de la rémunération de ces temps au profit des seuls salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord était incompatible avec la nouvelle organisation du temps de travail dans les deux entreprises concernées, puisqu'il impliquait que ces salariés, pour conserver dans leur globalité leurs avantages antérieurs à la dénonciation, comme l'exigerait le caractère indivisible de l'accord dénoncé, travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs. Elle semblait reprendre la solution donnée par la haute juridiction dans un arrêt précédent (*Cass. soc. 8 nov. 2011, n° 09-42807, RPDS 2012, n° 806, somm. n° 000*). Mais la Cour avait aussi affirmé que le niveau comme la structure de la rémunération constitue un avantage individuel acquis et que la rémunération d'un temps de pause, qui est un élément de rémunération, doit continuer à bénéficier aux salariés après la dénonciation de l'accord (*Cass. soc. 16 sept. 2008, n° 09-42807, A.L.M.*

Législation – réglementation

DROIT DU TRAVAIL

Licenciement économique

Mesures sociales

009 Entreprises de moins de 1 000 salariés – Nouveau contrat de sécurisation professionnelle

Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives ont signé un accord le 8 décembre dernier pour renouveler – en y intégrant quelques nouveautés – le dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle (*). Ce contrat, censé favoriser un retour rapide à l'emploi, doit être proposé aux salariés licenciés pour motif économique.

Les conditions sont les suivantes :

- l'entreprise doit comporter moins de 1 000 salariés ou être placée en redressement ou en liquidation judiciaire ;
- le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté, ou, à défaut, avoir acquis des droits à chômage ;
- il ne doit pas avoir atteint l'âge de la retraite, ou, si c'est le cas, ne pas être éligible à la retraite à taux plein.

Le salarié qui accepte le contrat de sécurisation professionnelle bénéficie d'un accompagnement spécifique par Pôle emploi. L'objectif est de retrouver rapidement un travail durable. Un « plan d'action de sécurisation professionnelle » est ainsi mis en place, comportant diverses mesures telles que des entretiens, un bilan de compétence, un suivi personnalisé, une validation des acquis de l'expérience (VAE), une formation, etc. Ce plan peut également déboucher sur une reconversion ou une création d'entreprise. Concernant les actions de formation, elles doivent préparer à des métiers qui recrutent ou pour lesquels les besoins de main-d'œuvre ne sont pas satisfaits.

Les signataires d'un CSP sont indemnisés dans des conditions plus favorables que celles prévues par l'assurance chômage. Sur une durée en principe limitée à 12 mois, le salarié, qui a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, perçoit 75% de son salaire journalier de référence (calculé en fonction du salaire brut sur 12 mois). Cela représente 93% du salaire net. L'échéance des 12 mois peut être reportée par un mécanisme de glissement. Si le salarié retrouve du travail (non durable) après le 6^e mois de son CSP, alors la durée de ce dernier sera augmentée d'une durée égale à la totalité des périodes travaillées, dans la limite de 3 mois supplémentaires.

Celui qui retrouve un emploi « durable » avant la fin du 10^e mois de son CSP peut prétendre à une prime au reclassement ou, si sa nouvelle rémunération est inférieure à la précédente, à une indemnité différentielle de reclassement appelée IDR (prime et IDR ne sont pas cumulables).

Chaque bénéficiaire d'un CSP a accès, de droit, à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation dès lors que la formation retenue entre dans son projet professionnel.

Lorsque le CSP prend fin, le salarié qui n'a pas retrouvé de travail peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au titre de l'indemnisation du chômage.

Ce nouveau dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2016. **M.C.**

(Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle).

Négociation collective

Égalité professionnelle

010 Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Entreprises – Négociations annuelles sur l'égalité professionnelle et salariale

La loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » modifie les règles relatives à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Désormais, une seule et unique obligation de négocier est prévue par l'article L. 2242-5 du Code du travail. Cette négociation, annuelle, doit porter sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre cette égalité. Concrètement, il faut passer en revue les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, le déroulement des carrières, les conditions de travail (en particulier celles des salarié(e)s à temps partiel), l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, ou encore la mixité des emplois. La loi précise que des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération doivent être définies et programmées.

Pour préparer ces négociations, les délégués syndicaux sont destinataires du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise (articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du travail) et ont accès aux indicateurs contenus dans la base de données économique et sociale.

Lorsqu'un accord est signé, l'obligation de négocier devient triennale. En revanche, le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière doit avoir lieu tous les ans dans le cadre des NAO (*loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »*).

Précision : Le non-respect de l'obligation de négocier sur l'égalité femmes-femmes est désormais puni par l'interdiction pour l'entreprise de soumissionner à un marché public, à une délégation de service public ou à un contrat de partenariat avec l'état ou ses établissements publics.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur s'expose au paiement d'une pénalité financière lorsqu'il ne conclut pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou lorsqu'il ne met pas en œuvre un plan d'action comportant des engagements précis et chiffrés (article L. 2242-5-1 du Code du travail). **M.C.**

Syndicats Financement

011 Loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 – Nouvelle contribution patronale fixée à 0,016 %

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle comporte des dispositions modifiant les modalités de financement des organisations professionnelles, syndicales comme patronales. Elle a prévu la constitution d'un fonds de financement, dont les ressources viennent pour partie d'une nouvelle contribution patronale. Laquelle est censée, notamment, compenser la suppression de la contribution de 0,08 pour mille destinée à la prise en charge du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014, JO du 31, fixe le taux de la contribution patronale à 0,016% (art. D. 2135-34 nouveau du Code du travail).

Un taux assez modeste au regard de ce que la CGT espérait pour que soit garanti un niveau de financement équivalent à celui des années précédentes, compte tenu des nouvelles organisations bénéficiaires et de la suppression du préciout de la formation professionnelle. Alors que le projet de loi était soumis pour avis à la commission nationale de la négociation collective, la CGT demandait que le taux soit au moins celui du haut de la fourchette donnée par la loi, c'est-à-dire 0,02%.

En vain.

Sont concernés tous les employeurs de droit privé, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ainsi que les employeurs publics employant des salariés dans des conditions de droit privé. Les fonds collectés via cette contribution devraient être reversés au fonds de financement des organisations professionnelles avant la fin du premier semestre pour les répartir entre organisations (syndicales et patronales) en 2015.

L'article 2 du décret précise que les dates de reversement de la contribution au fonds de financement, ainsi que le taux des frais de gestion du recouvrement sont déterminés par conventions entre le fonds de financement et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

À ce jour, le décret censé créer le fonds paritaire de financement des syndicats et en définir les modalités de fonctionnement n'est pas encore paru. **ALLM.**

Comité d'entreprise Fonctionnement

012 Le trésorier est désormais obligatoire

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 prévoyant des nouvelles obligations de transparences financières pour les comités d'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2015 impose désormais la désignation d'un trésorier distinct du secrétaire. Selon le nouvel article R. 2325-1 du Code du travail, ce trésorier doit être choisi parmi les membres titulaires (art. L. 2325-1 du Code du travail et décret à paraître).

Précision : À notre avis, la loi et le décret étant muets sur ce point, si le poste est actuellement occupé par un suppléant, il peut conserver son rôle de trésorier jusqu'à l'expiration du mandat en cours. **L.M.**

Restructurations Cession d'entreprise

013 Sociétés de moins de deux cent cinquante salariés – Information des salariés sur la possibilité d'une reprise

Depuis le 1^{er} novembre 2014, dans les PME de moins de 250 salariés, les salariés doivent être informés en cas de projet de cession de l'entreprise afin de leur permettre de présenter une offre pour l'acquisition du fonds (loi n° 2014-856 du 31 juil. 2014, art. 18, et décret n° 2014-1254 du 28 oct. 2014). Cette information, qui doit avoir lieu au plus tard deux mois avant la cession, peut être faite par divers moyens :

- au cours d'une réunion d'information des salariés, à l'issue de laquelle les présents signent un registre ;
- par affichage, les salariés devant signer un registre pour attester qu'ils ont pris connaissance de l'affichage ;
- par courrier électronique si la date de réception peut être certifiée ;
- par lettre remise en main propre contre émargement ;
- par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- par acte extrajudiciaire ;
- par tout autre moyen de nature à rendre certaine la date de réception de l'information.

Rappelons que dans les sociétés soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises, l'information des salariés a lieu au plus tard en même temps que l'information et la consultation du comité d'entreprise. **M.C.**

En savoir plus : Voir le guide pratique diffusé le 29 octobre 2014 par le ministère de l'Économie sur l'obligation d'information des salariés en cas de cession d'entreprise de moins de 250 salariés (téléchargeable sur www.economie.gouv.fr).

À lire aussi sur NVO.fr (rubrique juridique)

Contrat à durée déterminée

Pérennisation du CDD à objet défini

Publié au Journal officiel du 21 décembre 2014, outre le fait de permettre au gouvernement de légiférer par ordonnances en matière de droit du travail et de la Sécurité sociale, la loi du 20 décembre 2014 vient pérenniser le contrat à durée déterminée à objet défini (CDDO) en l'intégrant dans les dispositions du Code du travail relatives au CDD.

Justice et tribunaux

Aide juridictionnelle en 2015

L'aide juridictionnelle permet au justiciable aux faibles ressources de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice. Les barèmes 2015 sont parus.

L'unité économique et sociale, cadre d'exercice des droits collectifs

Par Fabrice Signoretto (*)

→ Sachez-le vite

Lorsque plusieurs entreprises juridiquement distinctes peuvent être regroupées au sein d'une unité économique et sociale (UES), ce groupement doit être considéré comme un cadre d'exercice élargi des droits collectifs des salariés.

Comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux et CHSCT peuvent, en ce cas, être élus ou désignés dans le cadre de l'UES qui constitue alors le cadre d'exercice de leurs droits de représentants du personnel.

En revanche, l'UES ne peut pas être considérée comme l'employeur des salariés. Les relations contractuelles ne sont donc pas concernées par cette notion, même si, par ailleurs, l'UES tend à devenir depuis quelques années le champ d'application de certains droits des salariés (participation aux résultats de l'entreprise, plan de sauvegarde de l'emploi, etc.).

Pour bénéficier des avantages procurés par cette notion juridique, il est possible de reconnaître l'existence d'une UES soit en conduisant un accord collectif avec les différents employeurs concernés, soit en saisissant le tribunal d'instance qui est compétent. Il faut à cette fin, démontrer en se fondant sur un faisceau d'indices, que les différentes entreprises que l'on souhaite regrouper, forment tout à la fois, d'une part, une unité économique et, d'autre part, une unité sociale.

Conçue à l'origine pour déjouer les fraudes patronales consistant à fragmenter les entreprises en plusieurs entités pour échapper à l'application des seuils d'effectif (11 ou 50 salariés) relatifs à la mise en place des institutions représentatives du personnel, la notion d'unité économique et sociale (UES) a, par la suite, été consacrée par le législateur.

Les juges n'exigent plus la preuve d'une intention frauduleuse, mais continuent d'utiliser le concept d'UES pour dépasser l'écran juridique de la personnalité morale et ainsi permettre de « reconstruire » l'unité de l'entreprise et garantir l'effectivité du droit des travailleurs à bénéficier de représentants du personnel dans un cadre élargi et plus adapté à la réalité économique et sociale.

Toutefois, si l'UES constitue bien, aux yeux des salariés et de leurs représentants, une entreprise pour la mise en œuvre de leurs droits collectifs, cette notion ne doit pas dériver pour devenir un cadre d'exécution des obligations contractuelles des salariés. À cet égard, l'UES ne doit pas pouvoir être assimilée à l'employeur et ce, même si l'accord collectif en reconnaissant l'existence le prévoit.

Enfin, si cette notion est plutôt source d'avantages pour les salariés, les négociateurs syndicaux doivent rester vigilants, notamment lorsque la demande de reconnaissance provient de la partie patronale qui peut, selon les occurrences, avoir intérêt à regrouper ses sociétés pour réduire certaines de ses obligations.

* Juriste, formateur-consultant

1 Qu'est-ce qu'une unité économique et sociale ?

A – Un cadre d'exercice largi des droits collectifs (48)

B – Les relations contractuelles ne sont pas concernées (50)

2 Les indices caractérisant une UES

A – Une double condition : une unité économique mais aussi sociale (52)

B – La démonstration de l'unité économique (52)

C – La démonstration de l'unité sociale (53)

3 Les diverses modalités de reconnaissance de l'UES

A – La reconnaissance par convention (55)

B – La reconnaissance par jugement (56)

4 Les conséquences**de la reconnaissance d'une UES**

A – Concernant les comités d'entreprise (58)

B – Concernant la présence syndicale dans l'entreprise (59)

C – Concernant la négociation collective et l'application des accords collectifs (59)

D – Concernant les licenciements économiques (60)

E – Autres incidences relatives aux droits des salariés (61)

5 Les transformations possibles de l'UES

A – Modifications possibles du périmètre (62)

B – Disparition de l'UES (62)

Encadrés :

Les employeurs peuvent aussi demander la reconnaissance d'une UES (49)
Les critères de l'UES sont les mêmes quelle que soit l'institution représentative (53)

La reconnaissance conventionnelle favorisée (55)

La possible composition de plusieurs juges d'instance pour une même UES (57)

L'UES, périmètre de reclassement des salariés protégés (61)

Tableaux :

Distinguer les caractéristiques d'un comité de groupe et d'un comité d'UES (51)

Quelques exemples d'existence ou d'absence d'UES (54)

1 Qu'est-ce qu'une unité économique et sociale ?

Cette notion juridique permet de réunir plusieurs entreprises distinctes pour les considérer comme une seule et même entreprise pour l'application des dispositions du droit du travail régissant les droits des représentants du personnel et, plus généralement, les droits collectifs des salariés.

Un comité d'entreprise ou des délégués du personnel communs à plusieurs entreprises juridiquement distinctes peuvent ainsi être élus par les salariés employés par ces différents employeurs. De la même façon, un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale peuvent être désignés par une organisation syndicale pour la représenter auprès des différents employeurs composant l'UES (1).

A – Un cadre d'exercice élargi des droits collectifs

a) Une notion qui concerne toutes formes d'entreprises...

Selon la Cour de cassation, l'unité économique et sociale regroupe des entreprises juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels (2). Toutes les entreprises, personnes morales ou physiques, sont concernées par l'éventualité d'un regroupement au sein d'une UES, quels que soient leur forme juridique et leur objet. Généralement ce sont des sociétés commerciales, mais pas toujours. Peuvent ainsi faire partie d'une unité économique et sociale :

— des sociétés commerciales, mères ou filiales ; ainsi jugé à propos d'une société holding et de ses six filiales qui étaient auparavant des directions régionales (3). La notion s'avère, en ce cas, un moyen efficace de lutte contre le

démantèlement des institutions représentatives du personnel et l'éclatement du personnel induits par les réorganisations d'entreprises ;

— une ou des associations, quels que soient leur forme et leur objet (4) ; ou encore entre une association et une société anonyme (5) ;

— un groupement d'intérêt économique (GIE) qui peut faire partie d'une UES avec les sociétés adhérentes (6).

Peu importe, par ailleurs, les effectifs des entreprises constituant l'unité économique et sociale. Ainsi, une société holding qui n'est composée que de son président directeur général, de son directeur administratif et d'une attachée juridique peut être intégrée dans une UES (7). De même en a-t-il été jugé à propos d'une entreprise n'employant aucun salarié, dès lors que les critères de pouvoir de direction et d'activité économique sont réunis (8).

Il s'agit, dans ce cas, d'éviter que les salariés et leurs représentants ne soient privés de tout contrôle sur la gestion économique de l'entreprise en permettant aux employeurs d'adopter une structure juridique confiant l'activité productive à différentes sociétés tout en réservant à la direction économique et financière à une seule société exclue de l'UES. En ce sens, la Cour de cassation a jugé, à propos d'une UES formée par deux sociétés, que l'importance du chiffre d'affaires de la société qui n'avait pas de personnel était susceptible d'avoir des répercussions sur l'étendue de la créance de participation des salariés de l'autre société, de sorte que la reconnaissance de l'UES présentait un intérêt certain pour ces derniers (9).

(1) Cass. soc. 27 mai 1997, n° 96-60068.

(2) Cass. soc. 9 juil. 1986, n° 85-60682.

(3) Cass. soc. 11 juil. 1989, n° 88-60713.

(4) Cass. soc. 26 janv. 2005, Dr. soc. avril 2005, p. 480, note J. Savatier.

(5) Cass. soc. 21 janv. 1997, n° 95-60833.

(6) Cass. soc. 24 nov. 2004, n° 03-60329,

Dr. soc. fév. 2004, p. 230.

(1) Voir M. Carles, « L'unité économique et sociale, ou comment adapter la représentation du personnel à la structure de l'entreprise », Dr. ouv. 1999, 265.

(2) Cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-60424.

(3) Cass. soc. 22 nov. 2000, n° 99-60454.

b)... mais pas les établissements détachés de leur entreprise

Une unité économique et sociale regroupe des entreprises prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels (10). Une UES comprend donc obligatoirement tous les établissements des sociétés la composant. On ne peut pas exclure une partie des salariés. Dès lors, une UES ne peut pas regrouper :

- différents établissements d'une même entreprise (11) ;
- des établissements dépendants de sociétés distinctes (12) ;
- une société avec l'établissement d'une autre société, même si celle-ci fait partie du même groupe (13).

c) Une notion qui s'applique à toutes les institutions représentatives du personnel

La loi du 28 octobre 1982 qui a entériné la jurisprudence précédente à l'origine de la notion d'UES, ne visait explicitement que les seuls comités d'entreprise. L'article L. 2322-4 du Code du travail dispose ainsi, que « lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire ».

Toutefois, la jurisprudence postérieure à cette loi, a continué à appliquer cette notion aux autres institutions représentatives du personnel que sont les :

- délégués du personnel (14) ;
- et les délégués syndicaux (15).

Concernant les représentants de la section syndicale (RSS), la jurisprudence n'a pas eu l'occasion de se pro-

noncer. Toutefois, dès lors que les conditions légales de leur désignation sont réunies, aucune raison ne permet de refuser le droit à une organisation syndicale pouvant se prévaloir d'une section syndicale (deux adhérents) de désigner un RSS dans une unité économique et sociale.

Enfin, à propos des CHSCT, la Cour de cassation a, dans une décision datée du 16 janvier 2008, refusé la constitution d'un CHSCT commun à plusieurs entreprises formant une UES (16). Dans cet arrêt, la Cour de cassation a fait application d'une jurisprudence restrictive qui considérait que les entreprises composées d'établissements employant moins de cinquante salariés ne pouvaient pas constituer un CHSCT. Cette jurisprudence se fondait notamment sur la rédaction ambiguë de l'article L. 4611-1 du Code du travail qui dispose que les CHSCT sont institués dans le cadre des établissements (et non des entreprises) employant au moins cinquante salariés.

Toutefois, dans une décision récente, la Cour de cassation est revenue sur cette jurisprudence restrictive. Elle considère ainsi désormais, que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT (17), même si l'entreprise n'est composée que d'établissements employant moins de cinquante salariés.

Il en résulte, aujourd'hui, que le juge devrait reconnaître la possibilité d'instituer un CHSCT commun à plusieurs entreprises formant une unité économique et sociale dès lors qu'ensemble elles emploient au moins cinquante salariés, y compris si chacune d'entre elles n'atteint pas ce seuil effectif.

d) Une structure qui concerne l'ensemble des droits collectifs

L'application de la notion d'UES s'étend à d'autres domaines que celui des institutions représentatives du personnel. Dans un important arrêt du 13 juillet 2004, la Cour de cassation a notamment jugé à propos de deux so-

► Les employeurs peuvent aussi demander la reconnaissance d'une UES

De prime abord, l'unité économique et sociale est une notion plutôt favorable à la représentation du personnel. Elle a été conçue par le juge pénal pour déjouer les divisions artificielles des entreprises organisées par des employeurs refusant le dialogue avec des représentants du personnel. Elle est également un moyen juridique assez efficace pour lutter contre des filialisations de départements ou d'établissements d'entreprise ayant pour conséquence d'éclater les collectifs de travail et leurs institutions représentatives.

Toutefois, comme l'ont relevé plusieurs auteurs, « aujourd'hui, c'est de plus en plus souvent que l'on voit le management prendre la décision de saisir le juge d'une démarche de reconnaissance ou de modification de l'aire d'une UES », avec comme objectif innové « de concentrer les moyens des comités d'entreprise, tant dans le domaine de la gestion des œuvres sociales que dans celui de leurs prérogatives économiques, notamment en matière de consultation préalable » (1).

La Cour de cassation a déjà admis la légitimité de demandes d'employeurs en reconnaissance d'UES (2). C'est pourquoi, de l'avis même d'un membre de la Cour de cassation, « les juges doivent veiller à ce que le but poursuivi soit d'avoir une représentation adaptée, et non d'obtenir à son profit exclusif de pouvoir bénéficier des avantages de la structure unique en évitant ses inconvénients » (3). Et c'est aussi en partie pour cette raison que la chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'UES ne peut pas être instituée employeur des salariés compris dans son périmètre, y compris par accord collectif (4). (Sur cette problématique, se reporter au B de cette première partie, p. 50).

(1) T. Grumbach, « La compétence du tribunal d'instance en matière d'UES, au cas d'un conflit de logiques », *RDT* déc. 2007, p. 743.

(2) Pour un exemple, *Cass. soc. 2 juil. 2004, Bull. n° 157, Dr. soc. sept-oct. 2004, p. 913*.

(3) Lire l'article de L. Pécaut-Rivolier, *Dr. soc. nov.-déc. 2012, p. 974*.

(4) *Cass. soc. 16 déc. 2008, n° 07-43875*.

(16) *Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 06-60286, Dr. soc. mai 2008, p. 560, F. Petit*.

(17) *Cass. soc. 19 fév. 2014, n° 13-12207*.

(10) *Cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-60424, cité note 2*.

(11) *Cass. soc. 21 nov. 1990, n° 89-61217*.

(12) *Cass. soc. 13 janv. 1999, n° 97-60784*.

(13) *Cass. soc. 2 avril 1996, n° 95-60665*.

(14) *Cass. soc. 1^{er} déc. 1998, RJS 199, n° 65*.

(15) *Cass. soc. 12 juil. 1995, RJS, 11/95, n° 1144*.

ciétés que «la société anonyme Sermeto et la SAS Sermeto équipement industriel constituent une unité économique et sociale avec toutes conséquences de droit»⁽¹⁸⁾.

Que doit-on entendre par cette expression? Que l'UES doit être considérée comme le champ d'application des droits des travailleurs, sans pour autant pouvoir être considérée comme leur employeur titulaire d'un pouvoir de direction.

La loi elle-même postule ainsi:

—à propos des services de santé au travail: «Lorsqu'une unité économique et sociale a été reconnue entre des entreprises distinctes dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4 et que l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés, un service de santé au travail commun à ces entreprises peut être créé, après accord du comité d'entreprise commun»⁽¹⁹⁾;

—pour la participation des salariés aux résultats de l'entreprise: «Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale de cinquante salariés et plus reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4»⁽²⁰⁾;

—que la validité d'un «plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe»⁽²¹⁾.

Plus généralement, le juge use de la technique de l'UES lorsqu'il s'agit d'appliquer des dispositions législatives faisant référence à un seuil d'effectif déclenchant une obligation à la charge de l'employeur⁽²²⁾. L'effectif doit ainsi être calculé dans le cadre de l'UES et non entreprise par entreprise, comme par exemple pour déterminer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif, sachant que cet effectif déter-

mine la procédure légale à suivre par l'employeur (procédure de consultation du comité d'entreprise, intervention d'un expert-comptable, etc.).

Mais la notion d'UES peut aussi être utilisée pour la mise en œuvre d'obligations patronales non soumises à l'atteinte d'un seuil d'effectif comme l'obligation de reclassement des salariés menacés d'un licenciement pour inaptitude ou pour motif économique (voir «Autres incidences relatives aux droits des salariés», p. 61).

e) Ne pas confondre comité d'UES et comité de groupe

Les notions d'unité économique et sociale et de groupe – au sens des comités de groupe – sont incompatibles, lorsque leur périmètre est identique⁽²³⁾. L'une et l'autre de ces deux notions visent pourtant des groupes de sociétés, mais des groupes dont la physionomie est très différente.

Le groupe d'un comité de groupe suppose l'existence d'une articulation hiérarchique entre les sociétés composant le groupe. Il y a, dans cette hypothèse, une société mère qui domine, grâce à des participations financières, des filiales et des sous-filiales, sans qu'il existe une unité sociale entre les salariés des différentes sociétés.

Le comité d'une unité économique et sociale suppose, lui, une complémentarité économique et/ou une unité de direction entre les différentes composantes de l'UES auxquelles s'ajoute une unité sociale qui donne le sentiment d'une appartenance à une seule et même entreprise de la part des salariés.

En revanche, comité d'UES et comité de groupe peuvent coexister à des niveaux différents. Il a, par exemple, été jugé, que l'existence d'un comité de groupe couvrant l'ensemble des sociétés d'un groupe dont faisaient partie deux sociétés, Hôtel Concord et SNC, des restaurants du Palais des congrès, n'exclut pas la reconnaissance d'une unité économique et sociale entre ces deux sociétés et la mise en place d'un comité central d'entreprise commun à

celles-ci⁽²⁴⁾. Dans les grands groupes d'entreprises, des accords collectifs reconnaissent ainsi souvent l'existence de plusieurs UES rassemblant les différentes sociétés relevant d'une même branche (la branche eau ou la branche propreté du groupe Veolia par exemple).

Précisons enfin, qu'aucune hiérarchie n'existe entre ces deux notions exclusives l'une de l'autre. Ainsi, lorsqu'une négociation est engagée pour l'institution d'un comité de groupe, celle-ci n'empêche pas la reconnaissance dans le même périmètre d'une UES, dès lors que cette négociation n'a pas, au jour de la reconnaissance, abouti à un accord⁽²⁵⁾. En d'autres termes, une négociation relative à la mise en place d'un comité de groupe ne peut bloquer la reconnaissance judiciaire d'une UES, sachant que le comité d'une UES a les prérogatives d'un comité d'entreprise qui sont, il faut le préciser, plus importantes de celles d'un comité de groupe (voir le tableau comparatif ci-contre).

B – Les relations contractuelles ne sont pas concernées

a) L'UES ne peut avoir la qualité d'employeur

Dans un arrêt en date du 16 décembre 2008, la chambre sociale a estimé que «si un accord collectif reconnaissant une unité économique et sociale peut étendre ses effets au-delà des institutions représentatives du personnel et créer des obligations pour les différentes entités juridiques composant l'UES, il [l'accord collectif] ne peut faire d'une unité économique et sociale l'employeur des salariés»⁽²⁶⁾.

En l'espèce, une UES intitulée «Assurances France Generali» (UES AFG) avait été créée par accord conclu le 13 octobre 2004. Celui-ci affirmait que l'UES délimitait «le cadre

(18) Cass. soc. 13 juil. 2004, n° 03-60412 et 03-60413.

(19) Art. D. 4622-12 du Code du travail.

(20) Art. L. 3322-2 du Code du travail.

(21) Art. L. 1235-10 du Code du travail.

(22) En ce sens, J. Savatier, *Dr. soc.* 2004, p. 947.

(23) Cass. soc. 20 oct. 1999, n° 98-60398

et Cass. soc. 25 janv. 2006, n° 04-60234,

Dr. soc. avril 2006, obs. J. Savatier, p. 468.

(24) Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60111.

(25) Cass. soc. 4 avril 2007,

n° 06-60188, RDT, juil.-août 2007 p. 463, note S. Nadal.

(26) Cass. soc. 16 déc. 2008, n° 07-43875, RDT avril 2009, p. 228, note B. Lardy-Péliasier.

naturel des relations collectives et individuelles du travail» et que «l'entreprise Assurances France Generali est l'employeur unique au sens du droit du travail des structures composant l'UES». Des assertions que la Cour de cassation n'a pas entérinées. Les contrats de travail existant au moment de l'institution de l'UES ne pouvaient donc pas lui être transférés, l'UES ne pouvant être instituée employeur.

Ainsi, même si de fait, l'UES concentre les pouvoirs de direction et une gestion centralisée du personnel, elle ne peut pas devenir l'employeur des salariés compris dans son champ. Une clause de mobilité prévoyant qu'un

salarié s'engage à accepter toute mutation dans les sociétés appartenant à la même unité économique et sociale que celle de son employeur, doit donc être déclarée nulle (27). Le salarié concerné peut, en ce cas, refuser l'application de la clause de mobilité prévue par son contrat de travail.

b) L'UES n'a pas la personnalité juridique

La Cour de cassation affirme également que «si la reconnaissance d'une UES permet l'expression collective des travailleurs appartenant à cette collec-

(27) Cass. soc. 23 sept. 2009, RDT noc. 2009, p. 647, note G. Auzero.

tivité, elle ne se substitue pas aux entités juridiques [les autres entreprises] qui la composent, de sorte qu'elle n'a pas la personnalité morale» (28).

En conséquence, l'UES n'a pas qualité pour agir en tant que telle, et ne peut conclure d'actes en son nom. Elle ne peut donc pas embaucher ou conclure des accords collectifs. D'où la nécessité dans cette dernière hypothèse, d'obtenir la signature de chaque représentant patronal de chaque entreprise composant l'UES ou d'avoir un représentant unique ayant reçu une délégation de pouvoirs de la part des autres représentants patronaux.

(28) Cass. soc. 16 déc. 2008, précité.

DISTINGUER LES CARACTÉRISTIQUES D'UN...

	comité de groupe	et d'un comité d'UES
DÉFINITION	Le groupe est formé par une entreprise dite dominante et des entreprises contrôlées financièrement et économiquement par la première. L'entreprise est dominante lorsqu'elle possède au moins 50% du capital des autres sociétés ou lorsqu'elle exerce une influence déterminante sur ces entreprises dont elle détient au moins 10% du capital.	La mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire lorsqu'une UES regroupant au moins 50 salariés est reconnue par accord ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes. Entre les différentes entreprises de l'UES doit exister non seulement une unité économique mais également une unité sociale.
RÔLE ET POUVOIRS	Le comité de groupe est une instance d'information et non de consultation. Il ne se substitue pas aux comités d'entreprise des différentes sociétés composant le groupe. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il est également informé de l'évolution et des prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidé ainsi que du rapport du commissaire aux comptes. Il est informé dans ces domaines des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.	Le comité d'une UES est un comité d'entreprise de droit commun. En conséquence, le comité d'UES a exactement le même rôle et les mêmes pouvoirs qu'un comité d'entreprise. Il dispose notamment des prérogatives économiques dévolues à tout comité. Il doit ainsi être consulté (et non pas simplement informé) avant tout projet de la direction pouvant affecter la marche générale de l'entreprise. Lorsque les différentes sociétés composant l'UES ont un effectif supérieur à 50 salariés, des comités d'établissement peuvent être créés. Dans ce cas, le comité de l'UES est un comité central d'entreprise.
FONCTIONNEMENT	Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an ; le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est payé comme temps de travail effectif.	Le comité de l'UES fonctionne comme tout comité d'entreprise. Il doit notamment être réuni par l'employeur une fois par mois.
PRINCIPAUX MOYENS DE FONCTIONNEMENT	Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante. Mais la loi n'attribue pas de crédit d'heures pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel au comité de groupe, ni de budget de fonctionnement.	Le comité et ses membres bénéficient de tous les moyens de fonctionnement reconnus par la loi aux comités d'entreprise : — crédit d'heures ; — budget de fonctionnement — budget d'activités sociales et culturelles — recours à un expert-comptable rémunéré par l'employeur dans différentes hypothèses

2 Les indices caractérisant une UES

L'unité économique et sociale est une notion juridique qui permet de révéler une réalité sociale et économique cachée par le voile juridique de la personnalité morale de différentes entreprises.

Pour révéler cette réalité, il est nécessaire de recueillir des indices qui vont permettre de démontrer qu'il existe entre des entreprises juridiquement distinctes :

— d'une part, une concentration des pouvoirs de direction ainsi qu'une similitude ou une complémentarité des activités économiques, c'est-à-dire une unité économique ;

— d'autre part, une communauté de travailleurs ayant des intérêts communs à défendre face à une direction.

A – Une double condition : une unité économique mais aussi sociale

La démonstration que l'unité est à la fois économique d'une part et sociale, d'autre part, est une nécessité. Si le recueil d'indices ne permet pas de révéler ces deux caractères cumulatifs, il ne peut y avoir d'UES⁽²⁹⁾. Il a ainsi été jugé, à propos de la désignation d'un délégué syndical commun à plusieurs entreprises qu'en l'absence d'unité économique entre elles, le juge n'avait pas à rechercher s'il existait par ailleurs une unité sociale⁽³⁰⁾.

Toutefois, l'exigence de cette double condition doit être relativisée. Il suffit, en effet, qu'un faisceau d'indices démontre l'existence d'une unité économique et sociale. Le juge a ainsi déjà admis l'existence d'une UES entre deux sociétés, alors même que l'une d'elles n'employait pas de salariés⁽³¹⁾.

Comme cela est rappelé dans une autre décision, l'unité économique et sociale a pour finalité la défense des

intérêts d'une communauté de travailleurs dans un périmètre donné. Le juge peut donc se contenter, à propos d'une UES rassemblant deux entreprises dont l'une n'employait pas de salariés, de constater pour caractériser l'unité sociale que les salariés de la société employeur travaillaient « de fait » pour la seconde dont les moyens administratifs et commerciaux étaient partagés avec la première société, sachant par ailleurs que leurs activités économiques étaient complémentaires et la direction des deux sociétés commune⁽³²⁾.

B – La démonstration de l'unité économique

a) La concentration des pouvoirs de direction

La concentration des pouvoirs de direction est généralement caractérisée par la constatation que ce sont les mêmes personnes qui dirigent les différentes entreprises formant l'UES⁽³³⁾. Toutefois, la jurisprudence n'exige pas que les dirigeants soient tous les mêmes, ce qui importe, c'est la concentration des pouvoirs de direction qui peut être révélée en examinant, par exemple, la composition des conseils d'administration⁽³⁴⁾.

Il a pu ainsi être jugé qu'il y avait unité économique entre :

— deux associations et une société anonyme ayant le même président, même si leurs comptes n'étaient pas consolidés⁽³⁵⁾ ;

— plusieurs entreprises ayant un expert-comptable commun et dont les administrateurs cumulaient des fonctions⁽³⁶⁾.

Dans le sens contraire, il n'y a pas concentration des pouvoirs de direction lorsqu'il est constaté que :

— deux entreprises (l'Opéra de Paris et l'Opéra-Comique) sont liées simplement entre elles par une dépendance administrative et financière à l'égard d'une même autorité de tutelle et la participation de mêmes fonctionnaires aux conseils d'administration⁽³⁷⁾ ;

— il n'existe qu'un simple soutien technique et administratif apporté à des associations autonomes, ce qui ne pouvait pas révéler une direction unifiée⁽³⁸⁾.

b) Une complémentarité des activités

L'unité économique est bien entendu caractérisée lorsque les activités des différentes sociétés sont identiques. Mais la jurisprudence accepte également que cette unité se révèle par la complémentarité des activités économiques des entreprises en cause.

Il a ainsi été jugé qu'étaient complémentaires, l'activité d'une société de transport de marchandises d'une part, et celle d'une société de transports publics et de location de véhicules⁽³⁹⁾ d'autre part, sachant également, qu'une des sociétés était filiale à 100% de l'autre, qu'elle était dirigée par la même personne physique, et qu'il n'existait qu'un seul directeur des ressources humaines pour les deux sociétés.

Dans le même sens, la jurisprudence a pu considérer que la spécificité du domaine d'intervention des différentes sociétés susceptibles de former une unité économique ne faisait pas à elle seule obstacle au constat d'une complémentarité d'activité résultant de ce que les sociétés en cause travaillaient pour les mêmes clients et avaient fait, elles-mêmes, état de cette complémentarité⁽⁴⁰⁾.

(29) En ce sens, M. Cohen et L. Millet, « Le droit des comités d'entreprises » 1^{re} d., *LGDJ* 2015, n° 58.

(30) *Cass. soc.* 5 déc. 1985, n° 84-60994.

(31) *Cass. soc.* 21 janv. 1997,

Dr. soc. 1997, p. 350.

(32) *Cass. soc.* 24 nov. 2004, *Dr. soc.* 2005, p. 230, note J. Savatier.

(33) *Cass. soc.* 23 oct. 1985, *Saisie Alpha*, *Dr. ouv.* 1986, 168 ; *Cass. soc.* 27 juin 1990, n° 89-60033 ; *Cass. soc.* 15 janv. 2002, n° 00-60256.

(34) *Cass. soc.* 8 oct. 1987, n° 87-60021.

(35) *Cass. soc.* 9 juil. 1986, n° 85-60682.

(36) *Cass. soc.* 17 mars 1983, n° 82-60403.

(37) *Cass. soc.* 24 novembre 1992, n° 91-60368.

(38) *Cass. soc.* 1^{er} février 2006,

n° 05-60185.

(39) *Cass. soc.* 29 mai 2002, n° 01-60627.

(40) *Cass. soc.* 13 juil. 2004, n° 03-60425.

En revanche, la complémentarité n'apparaît pas entre une banque et certains de ses filiales si leur activité est de nature différente et non complémentaire des activités du siège social (4).

C – La démonstration de l'unité sociale

Il s'agit de démontrer à propos de l'unité sociale que les salariés des différentes entreprises en cause que l'on souhaite rassembler dans une UES, constituent une « communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts ou une communauté de travaux » (5).

Pour caractériser cette communauté de travail ou de travailleurs, il est nécessaire de dégager de l'analyse des conditions de travail des salariés concernés un faisceau d'indices permettant de démontrer qu'il existe une unité sociale.

Parmi les nombreux indices permettant de révéler une communauté de travailleurs, citons :

- un même règlement intérieur d'entreprise (6) ;
- une ou plusieurs conventions collectives communes (7) ;
- un même accord d'intéressement et un même accord de prévoyance obligatoire (8) ;
- une même politique sociale (9) ;
- une similitude de gestion des situations individuelles (10) ;
- une gestion unique et centralisée du personnel (11) ;
- le fait que les problèmes économico-fiscaux d'une des sociétés, étaient évoqués lors des réunions du comité d'entreprise d'une autre société (12) ;

(41) Cass. soc. 16 juin 1988, n° 87-60323.
 (42) Cass. soc. 15 novembre 1988, n° 87-60145 ; Cass. soc. 25 juin 1997, n° 96-60230 ; Cass. soc. 14 fév. 2007, n° 06-60027.
 (43) Cass. soc. 10 mai 2000, n° 99-60081 ; Cass. soc., 13 juil. 1988, n° 87-60316.
 (44) Cass. soc. 15 février 2006, n° 05-60002 ; Cass. soc., 13 juil. 2004, n° 03-60425.
 (45) Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-60935.
 (46) Cass. soc. 14 mai 1987, n° 86-60443.
 (47) Cass. soc. 17 déc. 1986, n° 85-60667.
 (48) Cass. soc. 15 janv. 2002, n° 00-60256 ; Cass. soc., 25 nov. 1998, n° 97-60463.
 (49) Cass. soc., 20 déc. 1988, n° 88-60433.

► Les critères de l'UES sont les mêmes quelle que soit l'institution représentative

Pendant longtemps, la jurisprudence a considéré que l'UES devait s'apprécier distinctement pour chacune des institutions représentatives pour laquelle cette notion était appliquée. La notion d'UES était donc relative et la doctrine évoquait une notion différente de l'UES selon qu'il s'agissait d'être des délégués du personnel ou un comité d'entreprise ou encore de désigner un délégué syndical (13). On pouvait ainsi insister sur l'unité économique pour l'élection d'un comité d'entreprise ou l'unité sociale pour celle des délégués du personnel ou encore la désignation de délégués syndicaux.

Aujourd'hui, « la notion d'UES n'est pas relative » et sa reconnaissance par le juge s'établit désormais « selon des critères propres indépendants de la finalité des institutions représentatives comprises dans son périmètre » (14). Le juge peut ainsi se référer, à propos d'une autre institution représentative, à un précédent jugement constatant l'existence d'une telle unité, dès lors qu'il relève qu'aucune modification n'est intervenue dans les rapports entre les sociétés. Il a notamment été jugé, que si la reconnaissance d'une unité économique

et sociale pour la désignation d'un délégué syndical n'implique pas que l'élection des délégués du personnel doit se dérouler dans le même cadre, la finalité des institutions étant différente, les critères de l'unité économique et sociale étant les mêmes, le juge a pu se référer à un précédent jugement ayant constaté l'existence de cette unité, dès lors qu'il relevait qu'aucune modification n'était intervenue dans les rapports entre les deux sociétés (15). Toutefois, l'existence d'une UES dont les critères sont communs à toutes les institutions représentatives n'interdit pas de se demander si l'UES comprend un ou plusieurs établissements dont on sait que l'appréciation est, en ce qui les concerne, différente selon l'institution représentative concernée (16). En d'autres termes, la reconnaissance d'une UES n'implique pas obligatoirement que toutes les institutions représentatives du personnel soient mises en place au niveau de celle-ci. Les éventuels établissements distincts reconnus à l'intérieur de l'UES n'ont pas nécessairement le même périmètre pour les comités d'établissement, ou les délégués du personnel.

(1) R. de Lestang, Dr. soc. avril 1979, p. 5.

(2) Cass. soc. 13 juillet 2004, n° 03-60412.

(3) Cass. soc. 12 décembre 1990, n° 89-61198.

(4) Dr. soc. novembre 2004, p. 945, note J. Savatier.

— ou enfin la proximité géographique (17).

Au gré des circonstances et des faits d'espèce, le juge retient donc un ou plusieurs de ces indices pour constater s'il existe ou non une communauté de travail entre les salariés des différentes entreprises en cause, sachant qu'aucun de ces indices ne peut être considéré comme prépondérant par rapport aux autres. Une convention collective par exemple peut ne pas être la même pour tous (18) sans contredire l'existence d'une unité sociale, des activités complémentaires, mais non identiques pouvant entraîner l'application de conventions col-

lectives différentes. Et il a pu aussi être jugé que l'existence d'une unité sociale ne résultait pas de la seule application de la même convention collective à plusieurs entreprises (19).

De même, l'indice de « la perméabilité des salariés » (20), souvent retenu par la jurisprudence, pour constater l'existence d'une unité sociale, ne constitue pas non plus une condition obligatoire. Et à l'inverse, celle-ci n'est pas non plus toujours suffisante en l'absence d'autres critères, l'existence de quelques mutations antérieures ne suffisant pas à caractériser une UES (21).

(50) Cass. soc. 16 décembre 1992, n° 60-137.

(51) Cass. soc. 12 janvier 2005, n° 03-60417 ; Cass. soc. 7 juillet 1983, n° 83-60020.

(52) Cass. soc. 25 septembre 2002, n° 01-60677.

(53) Cass. soc. 22 septembre 2010,

n° 09-60394 ; Cass. soc., 26 mai 2004,

n° 02-60935.

(54) Cass. soc. 5 déc. 2000, n° 99-60389.

QUELQUES EXEMPLES

D'EXISTENCE D'UES	D'ABSENCE D'UES
<p>Le juge peut décider :</p> <p>— d'une part, que des activités différentes peuvent être complémentaires et révéler une unité économique, en constatant que la société Transanto-Star, filiale à 100 % de la société Gefco, est dirigée par la même personne physique et qu'il n'existe qu'un seul directeur des ressources humaines pour les deux sociétés, circonstances de nature à caractériser l'existence d'un pouvoir de direction unique,</p> <p>— d'autre part, s'agissant de l'unité sociale, que la même convention collective est applicable, qu'un CHSCT et divers comités d'établissement sont communs aux deux sociétés par ailleurs dotées d'un même règlement intérieur et d'un unique « livre des normes de gestion du personnel », éléments susceptibles de caractériser une même communauté de salariés fondée sur une similitude de statut social (Cass. soc. 29 mai 2002, n° 01-60627).</p>	<p>Dès lors que le juge constate :</p> <p>— d'une part, qu'il n'est pas démontré que les quatre sociétés concernées ne sont pas en concurrence entre elles;</p> <p>— et, d'autre part, que l'aménagement et la réduction du temps de travail sont propres à chaque société (octroi de jours de réduction du temps de travail chez Polyrim, modulation du temps de travail à la société Manufacture de Caoutchouc Fichet) et que les modalités de l'intéressement varient d'une structure à l'autre;</p> <p>— celui-ci peut exclure l'existence d'une unité économique et sociale (Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-26855).</p>
<p>Le juge ne peut refuser de reconnaître l'existence d'une UES entre quatre sociétés et annuler la désignation d'un salarié en qualité de délégué syndical au sein de ces sociétés, alors que :</p> <p>— la spécificité du domaine d'intervention des différentes sociétés susceptibles de former une unité économique ne fait pas à elle seule obstacle au constat d'une complémentarité d'activités résultant de ce que les sociétés en cause travaillaient pour les mêmes clients et avaient elles-mêmes fait état de cette complémentarité;</p> <p>— et, d'autre part, que l'application d'une même convention collective, l'existence de permutations et la présence de services et d'avantages communs aux salariés des différentes sociétés étaient de nature à caractériser l'existence d'une unité sociale (Cass. soc. 13 juillet 2004, n° 03-60425).</p>	<p>Doit être annulée la désignation d'un salarié en qualité de délégué syndical et de délégué syndical central au sein d'une présumée UES composée de deux sociétés, au motif que :</p> <p>— l'existence d'une unité économique révélée par une unité de direction et le passage de l'une d'elles sous le contrôle de l'autre;</p> <p>— ne suffisait pas à présumer de l'existence d'une unité de gestion ni à établir l'existence d'une communauté de travail, qui ne pouvait résulter, en l'espèce, de la seule application de la même convention collective aux deux entreprises en cause (Cass. soc. 25 sept. 2002, n° 01-60677).</p>
<p>Constituent une unité :</p> <p>— économique les dix-sept entités, y compris celles qui ne comportaient pas de personnel, caractérisée par la concentration des pouvoirs et la complémentarité des activités;</p> <p>— et sociale résultant de la centralisation de la gestion du personnel confiée à un directeur des ressources humaines unique, de l'application d'une même convention collective, de la mise en œuvre depuis 2006 de culture et pratiques communes, de la signature et de la mise en œuvre d'un accord GPEC organisant la mobilité géographique et professionnelle entre les entités, de la mise en place d'une formation commune à l'ensemble du personnel (Cass. soc. 9 nov. 2011, n° 10-23437).</p>	<p>Trois sociétés ne constituent pas une UES malgré des liens d'ordre financier par les participations prises dans le capital des sociétés, dès lors qu'il pouvait être relevé que les sociétés avaient :</p> <p>— des activités autonomes avec des dirigeants et des sièges sociaux distincts;</p> <p>— impliquant des formations différentes pour leur personnel (Cass. soc. 20 janv. 1993, n° 91-60269).</p>
<p>Le juge peut décider qu'il existe :</p> <p>— d'une part, une unité économique entre deux entreprises appartenant au même groupe, ayant des activités complémentaires et une concentration des pouvoirs de direction, le PDG et le directeur de la société TT 48 étant salariés de Thomson CSF-RCM et le DRH de cette société assistant les dirigeants de la société TT 48;</p> <p>— et d'autre part, une unité sociale en constatant que le responsable des ressources humaines de la société Thomson CSF-RCM jouait un rôle prédominant dans la gestion du personnel de la société TT 48, qu'une partie de celui-ci avait été muté au sein de Thomson-RCM et que les différences de statut social entre les salariés des deux entreprises étaient minimes (Cass. soc. 16 déc. 1998, n° 97-60521).</p>	<p>Ne constituent pas une UES en vue des élections au comité d'entreprise neuf sociétés d'un même groupe de presse, ayant pour activité la publication de titres de presse, au motif que :</p> <p>— la similitude, ou du moins la complémentarité de leurs activités, n'était pas démontrée, les publications présentant une spécificité du fait de leur spécialisation dans des domaines différents;</p> <p>— leurs salariés, dont les conditions de travail n'étaient pas identiques et qui n'étaient pas permutable, ne formaient pas une communauté de travailleurs (Cass. soc. 31 mai 1994, n° 93-60392).</p>

3 Les modalités de reconnaissance de l'UES

Selon l'article L. 2322-4 du Code du travail, l'unité économique et sociale peut être reconnue par convention ou par décision de justice.

A – La reconnaissance par convention

Depuis un arrêt de principe important du 14 novembre 2013, « la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif signé aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES » (55).

a) Un accord de droit commun et non préélectoral

Depuis l'arrêt cité ci-dessus, l'accord de reconnaissance ou de modification d'une UES est donc un accord de droit commun et non un accord préélectoral.

Il en résulte que, pour être valable, un tel accord doit être signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, de la délégation unique ou, à défaut, des délégués du personnel. Précisons qu'en toute logique, ce seuil de 30% doit être apprécié globalement dans le cadre de la future UES que les signataires de l'accord entendent reconnaître. Il faut donc additionner la totalité des suffrages obtenus par les organisations syndicales signataires lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES.

L'accord ne doit pas, non plus, avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés à ces mêmes élections (56).

(55) Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 13-12712, RPDS 2014, n° 827, p. 97, note L. Millet; Dr. soc. fév. 2014, p. 186, note F. Petit.

(56) Art. L. 2232-12 du Code du travail.

Précisons cependant que l'objet de cet accord est limité à la reconnaissance ou à la modification du périmètre de l'UES et qu'en tout état de cause, il devra être suivi dans un second temps d'une négociation préélectorale dont l'accord en résultant devra, lui, répondre aux conditions particulières de signature des accords préélectoraux (57). Cet accord préélectoral devra ainsi comme tout accord de cette nature préciser le nombre d'établissements distincts, le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel entre les collèges, et plus généralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

En d'autres termes, la mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans le cadre d'une unité économique et sociale suppose, en principe, deux types de négociation :

— une première sur la reconnaissance ou la modification du périmètre de l'UES qui doit se dérouler et éventuellement se conclure dans les conditions de droit commun ;

— une seconde sur le processus électoral qui doit respecter des règles de validité particulières prévues par les articles L. 2313-3-1, L. 2314-10, L. 2324-12, et L. 2324-20 du Code du travail.

(57) Rappelons que les accords préélectoraux doivent avoir été signés par la majorité des organisations syndicales (représentatives ou non) ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (art. L. 2314-3-1 du Code du travail). Cette règle dite de la double majorité s'efface dans deux cas (détermination d'un nombre de collèges électoraux dérogeatoires à la loi et organisation des élections en dehors des heures de travail) au profit d'une signature unanime des négociateurs syndicaux.

➔ La reconnaissance conventionnelle favorisée

Jusqu'à la loi du 20 août 2008 relative à la représentativité syndicale, l'accord de reconnaissance de l'UES avait été assimilé par la Cour de cassation à un accord de type électoral requérant l'unanimité des organisations syndicales présentes et des chefs d'entreprises concernés (58). Mais la loi du 20 août a remplacé, sauf dans deux cas, la règle de l'unanimité par une règle spéciale de double majorité.

Depuis lors, se posait la question de savoir si l'accord de reconnaissance ou de modification d'une UES devait être conclu selon les nouvelles règles relatives à la conclusion d'un accord préélectoral ou comme auparavant à l'unanimité des organisations syndicales. Puis le débat presant de l'ampleur (59), celui-ci s'est déplacé sur l'opportunité de développer la reconnaissance conventionnelle de l'UES et, à cette fin, de faciliter la conclusion des accords d'UES en les considérant, non plus comme des accords préélectoraux, mais comme des accords de droit commun ne nécessitant qu'une majorité relative (30% des suffrages).

L'arrêt du 14 novembre 2013, qui n'exige ni l'unanimité ni la double majorité, favorise ainsi la reconnaissance conventionnelle et limite considérablement le contentieux judiciaire qui était la voie la plus empruntée jusqu'alors. Les négociateurs syndicaux devront toutefois être vigilants, pour que la représentation du personnel dans le cadre d'une UES soit la plus efficiente car, comme nous l'avons observé (voir partie 1, p. 49) les employeurs sont aujourd'hui également intéressés par la mise en place d'institutions représentatives dans le cadre d'UES mais ce, bien entendu, en poursuivant des objectifs qui leur sont propres.

(1) Cass. soc., 13 juin 1989, n° 89-60556; Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 06-60097, par exemple.
(2) Voir M. Cohen et L. Millet, Le droit des CE et des CG, 10^e éd., 2013, p. 86, à propos de Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 09-60451 et L. Pécaud-Rivolier, « L'UES, quel avenir ? », Dr. soc. 2012.974.

Ajoutons enfin, que le juge admet de façon pragmatique que l'accord de reconnaissance ou de modification d'une UES puisse être englobé dans un accord préélectoral dans la mesure où le seuil de 30% des suffrages se retrouve dans la double majorité d'un accord préélectoral. Ainsi dans l'arrêt du 14 novembre 2013, la Cour de cassation a estimé que «l'accord de modification du périmètre de l'UES avait été signé à la double majorité des organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2324-4-1 du Code du travail, donc a fortiori par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections.

b) Les signataires de l'accord

Un accord de reconnaissance ou de modification d'UES étant un accord de droit commun, seules des organisations syndicales représentatives au sein des entités faisant partie de l'UES peuvent négocier un tel accord et le signer. Les syndicats n'ayant pas démontré leur représentativité au sein des entités de l'UES ne peuvent donc pas participer, ni signer d'accord d'UES.

Côté employeurs, l'accord devra être signé pour être opposable à tous par les représentants dûment mandatés de toutes les entreprises concernées par l'UES.

c) La durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée par l'accord lui-même. À défaut elle est de durée indéterminée, sachant qu'à tout moment l'un des syndicats peut se retirer et demander au juge de constater l'absence d'UES ou une modification de son périmètre, une unité économique et sociale étant par essence susceptible d'évolution du fait des restructurations et recompositions possibles des différentes entités la composant.

B – La reconnaissance par jugement

Lorsque syndicats et employeurs ne parviennent pas à un accord, le tribunal d'instance est compétent à titre subsidiaire, pour reconnaître le cas échéant l'existence d'une unité économique et sociale.

a) Le tribunal d'instance est compétent en premier ressort

C'est le tribunal d'instance qui est compétent pour reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale (60). Il en est de même de l'action aux fins de modification, par voie d'élargissement ou de réduction, du périmètre de l'UES.

Toutefois, l'action judiciaire en reconnaissance d'une UES ne s'inscrit pas dans le cadre d'un litige électoral, comme aurait pu le laisser penser la compétence du juge d'instance qui est le juge des élections. En effet, la Cour de cassation estime depuis un arrêt du 31 janvier 2012 que la demande de reconnaissance d'une UES ne peut être présentée à l'occasion d'un contentieux relatif à des élections professionnelles ou à une désignation de représentants syndicaux (61).

Autrement dit, le tribunal d'instance ne statue pas comme juge des élections en premier et dernier ressort, ou plutôt ne statue plus comme juge des élections, car l'arrêt cité du 31 janvier 2012 a opéré un revirement de jurisprudence.

La Cour de cassation s'en est d'ailleurs expliquée en ces termes: la loi du 20 août 2008, «en subordonnant toute mise en place d'une institution représentative du personnel à des conditions dépendant de résultats d'élections organisées dans le périmètre d'une UES, [...] exclut nécessairement que l'action en reconnaissance d'une UES naisse d'un litige électoral ou portant sur la désignation d'un représentant syndical».

Il s'en déduit que la demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale, qu'elle ait pour objet ou pour conséquence la mise en place d'institutions représentatives correspondantes, est indéterminée et que le jugement du tribunal d'instance est susceptible d'appel conformément

à l'article 40 du Code de procédure civile (62).

Cette compétence du tribunal d'instance est exclusive. L'administration du travail n'a donc aucun pouvoir en matière de reconnaissance de l'unité économique et sociale (63). Le rôle de la Direction consiste à statuer sur le nombre d'établissements distincts au sein d'une entreprise, c'est-à-dire le cas échéant à l'intérieur de l'unité économique et sociale telle qu'elle a été reconnue par le juge. À l'inverse, le juge ne peut pas statuer sur le nombre d'établissements distincts ou la nécessité d'un comité central d'entreprise. Ces questions ne relèvent pas de sa compétence. Il doit s'en tenir à la reconnaissance de l'UES (64).

b) La saisine du tribunal d'instance

Le contentieux judiciaire peut être introduit par toute personne ayant un intérêt à agir. Il peut s'agir des organisations syndicales, des comités d'entreprise, mais aussi des employeurs dont les entreprises peuvent éventuellement former une UES. Concrètement, il peut s'agir:

- d'une ou de plusieurs organisations syndicales, y compris quand l'une de ces organisations syndicales n'a pas d'adhérent dans les entreprises concernées (65);
- d'un ou de plusieurs comités concernés par la mise en place d'une UES (66);
- d'un ou de plusieurs chefs d'entreprise;
- d'un ou de plusieurs salariés de l'une ou de plusieurs des sociétés concernées. A contrario, un salarié ne faisant plus partie de l'entreprise ne peut être considéré comme concerné. Ainsi en a-

(60) *Auparavant, la Cour de cassation admettait que la demande de reconnaissance de l'UES pouvait résulter éventuellement d'une demande à l'occasion d'un litige électoral ou de la désignation d'un délégué syndical. En ce cas, le jugement du tribunal d'instance était rendu en premier et dernier ressort.*

(61) *Circ. min. DRT du 25 oct. 1983.*

(62) *Cass. soc. 14 janv. 1988, n° 86-60508.*

(63) *Voir, par exemple, Cass. soc. 26 nov. 2003, n° 02-60732.*

(64) *Voir, par exemple, Cass. soc. 29 janv. 2003, n° 01-60848.*

(58) *Avis de la Cour de cassation n° 0070005p du 19 mars 2006.*

Dr. soc. 2007-1251, note J. Savatier

(59) *Cass. soc. 31 janvier 2012,*

n° 11-20232, RDT 2012, p. 168, note T. Grumbach.

► La possible compétence de plusieurs juges d'instance pour une même UES

Les différentes entreprises composant une unité économique et sociale peuvent avoir leur siège social dans des localités différentes relevant de ressorts géographiques de tribunaux d'instance différents. En ces cas, ces différents tribunaux sont tous compétents, s'ils sont saisis pour statuer sur des demandes de reconnaissance ou de modification d'UES (*). Avec le risque de jugements contradictoires!

Confrontés à ces situations, les représentants du personnel doivent savoir que :

1°) si deux tribunaux sont saisis l'un après l'autre et que le différent n'est pas tranché au moment de la saisine du second, ce dernier doit, au nom de la règle dite de l'exception de litispendance, se dessaisir au profit du premier, si l'une des parties le demande ou même d'office (**).

2°) si un juge est saisi postérieurement à un jugement d'un premier juge ayant statué sur une demande relative à une UES, le second n'est pas lié par le premier jugement. En ces cas, l'article 618 du code de procédure civile prévoit la possibilité de saisir la Cour de cassation qui pourra annuler l'un des deux jugements ou les deux.

(1) Cass. soc. 10 janv. 1989, n° 87-60209.

(2) Article 100 du Code de procédure civile.

t-il été jugé d'un salarié licencié pour motif économique qui demandait en justice l'application du droit à la priorité d'embauche dans l'ensemble des sociétés d'un groupe qui formait selon lui cette UES (**).

Enfin il faut savoir, dans l'hypothèse où des institutions représentatives existent déjà dans l'une des entreprises concernées par la reconnaissance d'une UES, que la saisine du juge d'instance est possible à tout moment, quelle qu'ait été la date des élections antérieures dans ces entreprises.

Le juge d'instance n'aura pas à apprécier l'opportunité de la demande de la personne l'ayant saisi, même si sa décision a pour conséquence de modifier la configuration des institutions existantes (**).

c) Qui doit être convoqué à l'instance ?

Tous les employeurs concernés par une demande en reconnaissance ou de modification d'une UES doivent être convoqués (**).

Le demandeur doit donc donner les noms des différents employeurs au greffier. À défaut, le jugement ne serait pas opposable aux entreprises concernées qui n'auraient pas été convoquées.

En revanche, et de façon surprenante, la Cour de cassation estime que les comités d'entreprise ne sont pas des « défenseurs nécessaires », ce qui a pour conséquence de ne pas rendre obligatoire de les avvertir au moins trois jours à l'avance comme les parties intéressées (**). Cette solution est critiquable car les comités sont, bien entendu, directement concernés par une décision qui peut aboutir à leur modification ou suppression.

d) Les conséquences du jugement du tribunal d'instance

La jurisprudence considère que le jugement reconnaissant l'existence d'une UES a un caractère déclaratif, et ce à la date de la requête introductive d'instance (**), même si les critères de l'UES existent depuis longtemps et, quelle que soit l'évolution prévisible du statut du personnel (**). Il s'ensuit par exemple que, si des élections ont lieu dans une société entre la date de la requête et le jugement de reconnaissance

d'une UES, et si le comité élu doit disparaître à la suite de cette reconnaissance, le tribunal d'instance saisi d'une annulation des élections, ne doit pas refuser cette annulation (**).

Par ailleurs, un jugement de reconnaissance ou de modification d'une UES n'a pas pour effet de figer la configuration des institutions représentatives. Si la situation change après la reconnaissance de l'UES, le même tribunal ou un autre peut être saisi à nouveau d'une demande de reconnaissance, de modification ou de disparition de l'UES. De même qu'il sera également possible de constater, par accord, qu'une entreprise faisant partie d'une UES a subi des modifications structurelles ayant éventuellement pour conséquence de la faire sortir de l'unité économique et sociale (**).

(1) Cass. soc. 21 janv. 1997, n° 95-60992, Dr. ouv. 1997, p. 170, note M. Cohen.

(2) Cass. soc. 6 juil. 1982, n° 82-60001.

**Prochain num ro
n° 839 - Mars 2015**

Les nouvelles obligations comptables des comités d'entreprise

À commander sur nvo.fr

(65) Cass. soc. 16 nov. 2010, n° 09-40555.

(66) Cass. soc. 13 juil. 2004, n° 03-60412 et 03-60413.

(67) Cass. soc. 17 déc. 1976, n° 76-60142; Cass. soc. 29 oct. 1998, n° 97-60453.

(68) Cass. soc. 15 nov. 1988, n° 87-60145.

(69) Cass. soc. 7 oct. 1998, n° 97-60517.

(70) Cass. soc. 7 mars 2001, n° 99-60584.

4 Les conséquences de la reconnaissance de l'UES

Comme nous l'avons constaté, l'unité économique et sociale n'a pas la personnalité morale, et un accord collectif ne peut faire d'une UES l'employeur des salariés travaillant dans chacune des entreprises la composant.

Toutefois, la loi reconnaît expressément à l'UES des effets sur les rapports individuels de travail comme indiqué ci-après (7). Mais c'est logiquement surtout sur la structure et la composition des diverses institutions représentatives du personnel qu'elle produit ses effets.

A – Concernant les comités d'entreprise

a) En l'absence de comité préexistant

Que la reconnaissance de l'UES soit conventionnelle ou judiciaire, un accord préélectoral distinct doit être négocié selon les règles de conclusion spécifiques à ce type d'accord (voir p. 55). Si l'UES est reconnue par le juge, le tribunal d'instance peut fixer un délai pour la constitution du comité commun.

Théoriquement, puisque chaque entreprise conserve son autonomie juridique, les accords préélectoraux sont négociés dans chaque entreprise composant l'UES. Toutefois, l'un des employeurs (en général la société dominante) peut être mandaté par les autres employeurs de l'UES pour négocier à ce niveau. En tout état de cause, pour les organisations syndicales, ce représentant des employeurs est présumé être mandaté.

Si l'ensemble des entreprises ne forme qu'un établissement unique, l'ensemble des salariés de chaque entreprise de l'UES votera alors pour l'élection d'un comité d'entreprise commun. Si au contraire, au sein de l'unité économique et sociale une ou plusieurs

des entreprises la formant emploient au moins cinquante salariés, l'accord préélectoral pourra alors prévoir l'élection d'un comité d'établissement au niveau de chaque entreprise de l'UES. Et en ce cas, un comité central d'entreprise devra aussi être élu.

Par ailleurs, si une ou plusieurs des entreprises concernées se trouvent employer moins de 50 salariés, le personnel de ces entreprises devra être rattaché électoralement à un autre établissement.

Des élections de délégués du personnel devront également être organisées, et ce à la même date. À cet égard, devront également être délimités dans le protocole préélectoral le périmètre des différents établissements, sachant que ces derniers ne seront pas forcément les mêmes que ceux des éventuels comités d'établissements (7).

Enfin, conséquence de l'absence de personnalité morale reconnue à l'UES, les anciennetés (trois mois ou un an) requises pour être électeur ou éligible seront calculées en tenant compte de la durée des services accomplis dans la même entreprise et non dans l'UES, sauf si un accord ou une décision de la Directe permet de cumuler les services accomplis dans toutes les sociétés de l'UES.

b) En présence de comités préexistants

La reconnaissance conventionnelle ou judiciaire impose la mise en place des institutions représentatives du personnel qui lui sont appropriées. En conséquence, les mandats en cours au sein des différentes entreprises constituant l'UES cessent au jour des élections organisées au sein de l'unité économique et sociale, quelle que soit l'échéance de leur terme (7).

En revanche, entre le moment où un juge d'instance est saisi et celui où il statue ou bien le moment où des né-

gociations démarrent et celui de leur conclusion, l'employeur ne doit pas retarder les élections des institutions représentatives préexistant à la reconnaissance de l'UES. Un laps de temps relativement long peut, en effet, s'écouler, dans ces hypothèses. C'est pourquoi, l'employeur de chacune des entités concernées par l'UES revendiquée doit organiser les élections professionnelles, en fonction de l'échéance des mandats des représentants du personnel propres à chacune de ces entités, sans attendre le résultat des négociations ou le jugement du tribunal d'instance saisi (7). Et il ne pourrait en être autrement que si une prorogation des mandats en cours avait été prévue par accord unanime, sachant par ailleurs et également que la concomitance des élections des délégués du personnel et des comités d'entreprise doit être respectée (7).

Par ailleurs, deux hypothèses doivent être distinguées, selon que le protocole préélectoral modifie ou pas la structuration de la représentation qui préexistait à l'UES.

Première hypothèse

La reconnaissance d'une UES rassemblant des entreprises qui possédaient chacune leur propre comité d'entreprise peut ne pas avoir de conséquence sur les institutions représentatives préexistantes et simplement éteindre l'existence de différents établissements distincts. En ce cas, seule la dénomination des comités changera; le comité d'entreprise de chacune des entités composant l'UES deviendra un comité d'établissement, lequel éliminera à son tour un ou deux délégués le représentant à un comité central d'entreprise qui devra être mis en place au niveau de l'UES.

Ce comité central siègera auprès de la société dominante. Il pourra connaître des comptes de chacune des entreprises de l'UES. Son expert-comptable aura le droit d'y accéder et les organisations

(7) Voir F. Saramito, « Les effets de la reconnaissance d'une unité économique et sociale », *Dr. oiv.* 2007, 314.

(74) *Cass. soc.*, 5 avril 1995, n° 94-60324.

(75) *Cass. soc.*, 26 mai 2004, n° 02-60935.

(76) *Cass. soc.*, 7 mai 2002, n° 00-60282.

(77) *Cass. soc.*, 5 avril 1995, n° 94-60324.

syndicales représentatives désigneront leurs représentants syndicaux au comité central d'entreprise.

Dans l'hypothèse où, avant la reconnaissance de l'UES, il existait déjà un ou des comités centraux d'entreprise dans les entités incluses dans l'UES, ils devront disparaître pour faire place à un comité central d'entreprise unique pour l'UES.

Deuxième hypothèse

En cas de nouveau découpage électoral

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Par Marie-Madeleine Legouhy

→ Sachez-le vite

Tout salarié ou contractuel de la Fonction publique relevant d'un contrat de droit privé, exposé à au moins un de dix facteurs de pénibilité, se voit ouvrir à compter du 1^{er} janvier 2015 un compte personnel de prévention de la pénibilité lui permettant d'acquiescer au fil des années un certain nombre de points.

Ce compte permettra au salarié d'utiliser ces points selon « sa guise » :

- pour les transformer en compte temps pour une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un autre emploi moins exposé ;
- pour réduire pendant deux ans sa durée de travail à temps complet à temps partiel ;
- ou pour bénéficier de huit trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse.

Les facteurs de pénibilité permettant d'acquiescer des points sont au nombre de dix mais seulement quatre d'entre eux sont pris en compte depuis le 1^{er} janvier 2015. Il s'agit du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes, du travail répétitif caractérisé par la répétition d'un seul geste et les activités exercées en milieu hyperbare.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité se déclenche lorsque le salarié est exposé pendant au moins un an à l'un des quatre facteurs de pénibilité. Chacun des facteurs dispose d'un seuil comprenant :

- d'une part, un niveau ou une intensité d'exposition minimale, après application des mesures de protection collective et individuelle ;
- d'autre part, une durée minimale d'exposition sur la période de travail d'une année civile.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de la pénibilité sur l'ensemble d'une carrière professionnelle est fixé à 100 points.

Ce compte personnel de prévention de la pénibilité est géré par la caisse de retraite dont dépendent géographiquement le salarié et l'entreprise et est financé exclusivement par les entreprises.

Le compte personnalisé de prévention de la pénibilité permet au salarié d'utiliser les points totalisés sur ce compte pour les transformer en compte temps pour une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un autre emploi moins exposé, ou de réduire pendant deux ans sa durée de travail à temps complet à temps partiel, ou de bénéficier de huit trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse.

Six décrets publiés le 10 octobre 2014 au *Journal officiel* sont venus apporter les précisions et les modalités de prise en charge de la pénibilité au travail pour le salarié. Les facteurs de pénibilité sont ainsi définis.

Ces facteurs de pénibilité « gratifieront » le salarié d'un maximum de 100 points tout au long de sa carrière professionnelle inscrits sur un compte personnel de prévention de la pénibilité « C3PP ».

Les conditions de modalités d'application de ce nouveau dispositif développées dans cet article montrent combien le rôle des instances représentatives du personnel va être important. Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a vocation à analyser les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité. Ses élus et les délégués du personnel ont accès au document unique d'évaluation des risques (DUER). Ils sont donc les interlocuteurs privilégiés pour vérifier la véracité des déclarations des expositions individuelles des salariés effectuées par les employeurs. À cet effet, ils devront s'en donner les moyens en étant vigilants. Les plus petites entreprises auront peut-être plus de difficulté à l'évaluation de la déclaration des risques. C'est pourquoi les accords de branche sont à privilégier en étendant les conditions sur la prévention de la pénibilité.

1 Salariés concernés

Le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert aux salariés(*) :

— du secteur privé à l'exception des salariés des particuliers employeurs et des salariés affiliés à un système spécial

(1) Art. L. 4162-1 du Code du travail.

de retraite comportant un dispositif de prise en compte de la pénibilité ;

— les contractuels de la fonction publique relevant d'un contrat de droit privé.

Toutes les formes de contrat de travail sont concernées : CDI, CDD, travail temporaire, emplois saison-

niers, contrats aidés... Toutefois, les contrats de moins d'un mois ne sont pas pris en compte par le dispositif. Ces contrats, nombreux par exemple dans le monde de l'intérim, concernent pourtant nombre de salariés exposés à la pénibilité. Il y a là une injustice flagrante.

2 Conditions d'ouverture du compte

Le compte personnel de prévention de la pénibilité se déclenche lorsque le salarié est exposé pendant au moins un an à un des dix facteurs de pénibilité mentionnés ci-dessous et répertoriés en trois catégories de pénibilité (**).

Chacun des facteurs dispose d'un seuil comprenant (se reporter au tableau page 67) :

— d'une part, un niveau ou une intensité d'exposition minimale, après application des mesures de protection collective et individuelle ;

— d'autre part, une durée minimale d'exposition sur la période de travail d'une année civile.

(2) Décret n° 2014-1139 du 9 octobre 2014.

A – Les contraintes physiques marquées

Il s'agit de trois des dix facteurs de pénibilité suivants :

— les manutentions manuelles et charges lourdes ;

— les postures pénibles définies comme positions forcées articulaires ;

B – L'environnement physique agressif

Il s'agit de quatre des dix facteurs de pénibilité suivants :

— les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;

— les activités exercées en milieu hyperbare ;

— les températures extrêmes ;

— le bruit.

C – Certains rythmes de travail

Il s'agit de trois des dix facteurs de pénibilité suivants :

— le travail de nuit,

— le travail en équipes successives alternantes ;

— le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste

Sur ces dix facteurs, seuls quatre sont pris en compte depuis le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un seul geste et les activités exercées en milieu hyperbare. Le compte pénibilité ne sera généralisé aux six autres facteurs qu'à partir du 1^{er} janvier 2016.

3 Acquisition et utilisation des points

A – Attribution des points

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils mentionnés dans les tableaux n° 1, 2 et 3 permet au salarié d'acquérir des points tout au long de sa carrière professionnelle. Ces points sont attribués sur une année civile lorsque le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs(**) sur la base de la fiche de prévention déclarée par l'employeur (voir ci-après).

(3) Art. L. 4162-3 du Code du travail.

L'exposition des travailleurs au regard des seuils est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle(**).

Mais ces seuils ne prennent en compte que les indicateurs techniques et non les aspects humains. Chaque salarié n'a pas les mêmes facultés/capacités de résistance face aux situations de travail agressives. Dès lors, les seuils doivent reposer sur le plus petit dénominateur commun.

(4) Art. D. 4161-3 du Code de Séc. soc.

Les salariés employés durant toute une année et exposés à un seul des facteurs de risque professionnel acquièrent quatre points par année civile(**). Ceux exposés à plusieurs facteurs acquièrent huit points par année civile.

Les salariés dont le contrat de travail commence ou s'achève au cours de l'année civile acquièrent, par période de trois mois d'exposition, 1 point s'ils sont exposés à un seul risque et 2 points en

(5) Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014.

cas d'exposition à plusieurs risques⁽⁶⁾.

Par dérogation, pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1956, les points inscrits à leur compte personnel sont multipliés par deux⁽⁷⁾.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de la pénibilité sur l'ensemble d'une carrière professionnelle est fixé à cent points.

B – Affectation des points

Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes⁽⁸⁾.

a) Pour la formation

Les points peuvent être utilisés pour financer une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité, chaque point permettant d'acquiescent vingt-cinq heures de formation, sachant que les vingt premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation⁽⁹⁾.

Toutefois, pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation. Pour ceux nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les dix premiers points sont réservés à la formation.

b) Une réduction du temps de travail

Le salarié peut opter pour une ré-

duction de son temps de travail. Ainsi, dix points permettent de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50% pendant un trimestre.

Le passage à temps partiel peut représenter entre 20 et 80% du temps de travail défini dans l'établissement avec maintien de la rémunération et des cotisations sociales.

Cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

En cas de différend avec l'employeur en cas de refus, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.

c) Des trimestres supplémentaires pour la retraite

Les points acquis peuvent donner lieu à une majoration de durée d'assurance vieillesse pour bénéficier d'un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits⁽¹⁰⁾, c'est-à-dire, en pratique, une possibilité de départ anticipé de huit trimestres pour 80 points, soit un départ à 60 ans. Dix points autorisent l'acquisition d'un trimestre de cotisations vieillesse.

Précisons cependant que les majorations de trimestres ne seront prises en compte que pour l'ouverture du droit à retraite, mais n'entreront pas dans le calcul de la pension. Un départ anticipé n'exclura pas l'application d'une décote.

(10) Art. L. 351-6-1 du Code de Séc. soc.

► La fiche de prévention des expositions (FPE)

Les expositions sont déclarées pour être inscrites sur le compte de prévention de la pénibilité que doit renseigner l'employeur pour chaque salarié quelle que soit la durée de son contrat de travail.

Cette fiche renseignée précise de manière apparente le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues.

L'employeur doit conserver cette fiche pendant cinq ans et doit la tenir à disposition du salarié à tout moment. Une copie de cette fiche est remise au salarié au terme de chaque année civile, à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant trois mois suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit peuvent en obtenir une copie et le service de santé au travail en reçoit copie et complète le dossier médical en santé au travail de chaque salarié.

Les informations contenues dans la fiche de préventions des expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

L'employeur déclare annuellement à la caisse de retraite (Carsat ou caisse nationale d'assurance vieillesse en région parisienne) les expositions qui correspondent aux informations figurant sur la fiche de prévention des expositions par l'intermédiaire de la déclaration annuelle des données administratives (DADS). Cette déclaration annuelle va devenir à partir de 2016 la déclaration sociale nominative (DSN) qui permettra une transmission mensuelle.

(6) Article R. 4162-2 du Code du travail.

(7) Article R. 4162-3 du Code du travail.

(8) Article L. 4162-4 du Code du travail.

(9) Article R. 4162-6 du Code du travail.

4 Financement et gestion du compte

A – Fonds spécifique de financement

Les dépenses au titre de l'utilisation du compte de prévention de la pénibilité sont prises en charge par un fonds spécifique⁽¹⁾.

(1) Art. L. 4162-17 du Code du travail.

Le fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité⁽²⁾ est entièrement alimenté par les entreprises et repose sur un double système de cotisation patronale:

—une cotisation pénibilité appliquée

(2) Décret n° 2014-1157 du 9 oct. 2014.

à tous les employeurs. Cette cotisation d'un montant de 0,01% des rémunérations des salariés de chaque entreprise ne sera appelée qu'à compter de l'année 2017;

—une cotisation additionnelle pénibilité pour les employeurs qui ont exposé au moins un de leurs salariés à un seul facteur à hauteur de 0,1% de leur ré-

► Deux questions à Gérard Rodriguez, activité retraite de la CGT

RPDS : Quel bilan tirez-vous du dispositif gouvernemental – loi et décret – sur la prise en compte de la pénibilité au travail ?

G. Rodriguez : Cela ne fait pas le compte, ni du point de vue de la reconnaissance de la pénibilité, encore moins du point de vue de la prévention. Les salariés les plus âgés n'en disposeront pratiquement pas : un salarié de plus de 58 ans au 1^{er} juillet 2014 ne pourra partir à 61 ans qu'à condition d'être exposé pendant les trois années d'activité à venir à au moins deux facteurs de risque, soit 8 points par année x 3 x 2 = 48 points, soit 4 trimestres d'anticipation de départ. Cette situation est très improbable car les salariés ayant été exposés à la pénibilité ne sont fréquemment plus en emploi bien avant d'avoir atteint la soixantaine.

Pour ce qui est des plus jeunes, il leur faudra attendre au mieux 60 ans, peut-être un peu moins pour ceux éligibles au dispositif carrières longues. Cela renforce la nécessité de tirer les leçons de l'expérience de ceux qui ont déjà subi les effets du mal travail pour éviter le sacrifice d'une nouvelle génération. Ajoutons que tous les salariés exposés ne bénéficieront pas du dispositif en raison, d'une part, de la non prise en compte des contrats de travail de moins d'un mois et, d'autre part, des seuils déterminant l'exposition à une ou plusieurs pénibilités. Par exemple, un salarié qui tout au long de l'année utiliserait un marteau-piqueur deux heures par jour ne sera pas considéré comme exposé à la pénibilité « vibrations mécaniques » puisque le seuil est fixé à un minimum de 450 heures sur l'année.

► Départ à taux plein à 60 ans pour compensation de l'incapacité permanente

Depuis le 1^{er} juillet 2011, le Code de la Sécurité sociale⁽¹⁾ prévoit la possibilité d'un départ à la retraite dès 60 ans pour les salariés à partir d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP) reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre de la maladie professionnelle. Rappelons que ce dispositif de « compensation de la pénibilité » institué par la loi de 2010⁽²⁾

RPDS : L'obligation de convertir les 20 premiers points en formation professionnelle n'est-il pas de nature à encourager la prévention de la pénibilité ?

G. Rodriguez : On voudrait y croire mais on est vite rappelé à l'ordre par la réalité. Les employeurs sont déjà très loins de remplir leurs obligations légales en matière de formation. En quoi ces nouvelles mesures sont-elles susceptibles de changer la situation ? D'autant que l'acharnement est grand, du côté du patronat et du gouvernement, à refuser de prendre à bras-le-corps la question du travail et de sa revalorisation. Le travail n'a jamais été autant malmené, considéré principalement comme un « coût » qu'il faut réduire par tous les moyens. Intensification du travail, dégradation des conditions de travail, non-reconnaissance, refus obstiné de discuter l'organisation, le contenu, et le sens du travail... demeurent au menu et s'opposent frontalement à toute réelle prévention.

Ces mesures ne régleront donc pas les problèmes liés à la pénibilité, notamment celui de l'espérance de vie en bonne santé. Rappelons que pour la CGT, un dispositif de reconnaissance de la pénibilité digne de ce nom doit permettre aux salariés ayant été exposés d'avoir une espérance de vie, et une espérance de vie en bonne santé, au plus près de celles des autres salariés. Ce ne sera assurément pas le cas avec le dispositif mis en place par ce gouvernement. Pire ces mesures écartent les procédures de prévention nécessaires qui permettraient de rompre avec ce cycle infernal du mal travail.

munération dès le 1^{er} janvier 2015, puis 0,2% à compter de 2017. Cette cotisation additionnelle est appelée au taux de 0,2% dès 2015, puis 0,4% à compter de 2017 pour les entreprises ayant exposé leurs salariés à plusieurs risques.

Il est précisé⁽³⁾ que le paiement de la cotisation additionnelle doit être effectué par l'entreprise au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (soit 1^{er} versement avant le 1^{er} février 2016), délai porté au 15 février de l'année suivante pour les employeurs de salariés agricoles.

B – Contrôle

La gestion du compte personnel de la prévention de la pénibilité et son contrôle sont confiés à la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) qui enregistre les points pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risque, conformément aux données transmises en fin d'année par les employeurs. Les Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) ou la CNAV pour Ile-de-France mettent à disposition des salariés leur relevé de points⁽⁴⁾.

Le contrôle repose sur l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que sur l'exhaustivité des données déclarées. Les services des organismes peuvent effectuer le contrôle sur pièces et sur place, ou y faire procéder par des organismes habilités.

Ils peuvent notifier, le cas échéant, à l'employeur et aux salariés les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte de chaque salarié.

⁽¹⁾ Décret n° 2014-1156 du 9 oct. 2014.

⁽²⁾ Décret n° 2014-1155 du 9 oct. 2014.

► Information sur Internet

Un service d'information sur internet va permettre à chaque salarié d'accéder en ligne à son compte personnel de prévention de la pénibilité et d'y faire des demandes d'utilisation de ses points.

dont l'intitulé était inadéquat (car aucune disposition n'avait été prise pour la pénibilité) est maintenu et reste inchangé sur le fond et a été simplement renommé pour correspondre à son objet réel de « compensation d'une incapacité permanente ».

⁽¹⁾ Art. L. 351-1-4 et D. 351-1-9 et suiv. du Code de Séc. soc.

⁽²⁾ Loi n° 2010-1330 du 9 nov. 2010.

À l'issue des contrôles et selon le cas, l'employeur peut faire l'objet :
— d'un redressement des déclarations d'exposition qu'il a effectuées, qu'elles soient excessives ou minorées et d'une

régularisation des cotisations en conséquence ;
— d'une pénalité en cas de déclaration inexacte.

Lorsque le contrôle aboutit à la

reconnaissance de facteurs de pénibilité non déclarés, la caisse ouvre les comptes personnels de prévention de la pénibilité des salariés concernés et les informe.

5 Les contestations

Le salarié peut contester le contenu de sa fiche personnel d'exposition ou l'attribution des points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité.

A – Auprès de l'employeur

Lorsque le salarié est en désaccord avec le contenu de sa FPE, il doit adresser à son employeur une réclamation écrite. Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Si l'employeur ne donne pas satisfaction au salarié dans un délai de deux mois, le salarié peut saisir sa caisse (Carsat, CNAVTS ou CMSA).

B – Auprès de la caisse

Dans un délai de deux mois à partir du refus de l'employeur de rectifier la fiche de prévention, le salarié peut contester auprès de la caisse qui traite du litige sur avis d'une commission spécifique où siègent des représentants des salariés et des employeurs (*).

Le salarié dispose d'un délai de trois ans après la fin de l'année litigieuse pour contester devant la caisse lorsque le différend repose sur l'attribution des points.

(15) Article L. 4162-4 du Code du travail.

C – Auprès du tribunal des affaires de sécurité sociale

Le salarié dispose d'un délai de deux mois pour contester devant le TASS la décision de rejet de la caisse. Signalons que l'absence de réponse dans un délai de six à neuf mois vaut rejet. Le salarié et l'employeur sont parties à la cause et ils doivent être mis en mesure, l'un et l'autre, de produire leurs observations (**).

Le salarié peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale.

(16) Art. L. 4162-16 du Code du travail.

Tableau n° 1

FACTEURS DE PÉNIBILITÉS ET SEUILS D'EXPOSITION AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES

Facteur de risques professionnels (*)	SEUIL D'EXPOSITION		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale (†)
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	120 jours par an
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

(†) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

Tableau n° 2

FACTEURS DE PÉNIBILITÉS ET SEUILS D'EXPOSITION AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale (*)
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures/an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

Tableau n° 3

FACTEURS DE PÉNIBILITÉS ET SEUILS D'EXPOSITION AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale (*)
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail.	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
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	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.



ILLUS, MANDATÉS ET MILITANTS DU DROIT

RPDS VOTRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

NOUVEAUTÉ
Abonnez-vous
9^e / mois*

COMITÉ D'ENTREPRISE

Quelles informations pour quelles consultations ?

CONTRAT DE TRAVAIL

La modification peut-elle être imposée ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qu'en bénéficie ?

PROTECTION SOCIALE

La prévoyance en entreprise, comment ça marche ?

Accès immédiat sur



CE, abonnez-vous dès à présent dans le cadre de la réduction de fonctionnement de 6,2 % (du 1.1.2014) de l'impôt sur le revenu de 2014 (art. 150 A du CGI) et de 10 % (du 1.1.2015) de l'impôt sur le revenu de 2015 (art. 150 A du CGI).

Oui, je m'abonne à la RPDS

Bulletin d'abonnement

Quelle est votre situation professionnelle ?

Nom : _____
Prénom : _____
M^r / M^{lle} / M^{me} : _____
Code Postal : _____ Ville : _____
Tel. : _____ Site de naissance : _____

Mail : _____

JE PRÉFÈRE :

la RPDS sous forme de paiement journalier (RPDS mensuelle plus l'adhésion) et/ou le service de conseil juridique et de droit de travail et/ou de protection sociale, de droit de l'entreprise.

Préciser :

Je souhaite à l'avenir être salarié

Je suis salarié

Je suis retraité

Je suis étudiant

Je suis fonctionnaire

Je suis indépendant

Donnez-nous votre adresse de livraison de la RPDS, et éventuellement votre adresse postale pour les factures.

Adresse postale : _____

Service Abonnements - Boulevard de la République - Case 808 - 92014 La Garenne - Cedex 19 - Paris 15^e - France

Tel. : 01 47 00 00 00 - Fax : 01 47 00 00 01

*Taux d'abonnement en paiement anticipé

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le titulaire de la carte bancaire à effectuer des prélèvements à votre banque pour solder votre compte et conformément aux instructions de la Banque SA de France.

PRÉFÉRÉ EN CAS DE :

Nom : _____
Prénom : _____
M^r / M^{lle} / M^{me} : _____
Code Postal : _____ Ville : _____

IBAN : _____
BIC : _____
Titulaire : _____
Titulaire : _____

LIBRÉRIE :

La Rue du Commerce 300, 92014 La Garenne Cedex 19

300 rue du Commerce - Librerie - 92014 La Garenne Cedex 19

Chèque n° _____

Nom : _____

Prénom : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2014) :

Aide totale: 941 €
Aide partielle: de 942 à 1411 €

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle :

— CMU de base : cotisation de 8 % si revenus fiscaux de l'année précédente supérieurs à 9601 €.
— CMU complémentaire.
plafond de ressources annuelles :

- personne seule: 8645 €
- deux personnes: 12967 €
- trois personnes: 15560 €
- quatre personnes: 18153 €
- personne en plus: 3457,80 €.

Revenu de solidarité active (RSA) :

— Personne seule: 513,88 €
1 enfant: 770,82 €
2 enfants: 924,98 €
par enfant en plus: + 205,55 €.
— Couple: 770,82 €
1 enfant: 924,98 €
2 enfants: 1079,14 €
par enfant en plus: + 205,55 €.
— Parent isolé: 1 enfant: 879,84 €
2 enfants: 1099,80 €
par enfant en plus: + 219,96 €
femme enceinte: 659,88 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur :

— 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés;
— 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.
Indemnité versée à l'employeur :
— 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
— 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.
Garantie mensuelle minimale :
1.457,55 €

Contingement annuel d'heures indemnisables :

1 000 heures par salarié

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Durée d'indemnisation :

— Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus.

La durée d'indemnisation ne peut dépasser la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage.

— Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Durée minimale d'affiliation :

4 mois; si l'allocataire reprend un emploi dans les douze mois suivant la première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de six mois.

Période de référence :

28 mois pour les salariés de moins de 50 ans; 36 mois pour tous les salariés de 50 ans et plus.

Allocations :

40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 11,72 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR; minimum journalier: 28,58 € dans la limite de 75 % du SJR. Bénéficiaires de l'AFPE accomplissant une action de formation: allocation plâcher de 20,48 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail :

- Moins de 55 ans: 16,25 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables).
- 55 ans et plus: 16,25 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54^e jour d'indemnisation (18 mois).
- 23,32 € maximum par jour, pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003 (55 ans et 20 ans d'activité salariée ou 57 ans et 6 mois et 10 ans d'activité salariée); majoration supprimée depuis le 1^{er} janvier 2004.
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):
— personne seule: 1 137,50 €;
— couple: 1 787,50 €.

Allocation temporaire d'attente

- 11,45 € par jour;
- détentés libérés;
- catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité

— 35,09 € maximum par jour, soit 1 052,70 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMistes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
• Plafond des ressources mensuelles (y compris le montant de l'allocation):
— Personne seule: 1 684,32 €;
— Couple: 2 421,21 €

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires :

— Assurance-maladie: 0,75 % sur la totalité du salaire.
— Assurance vieillesse: 6,85 % dans la limite du plafond (3 170 € par mois) + 0,30 % sur la totalité du salaire.
— Assurance chômage: 2,40 % dans la limite de 4 fois le plafond (12 680 € par mois).

Revenus

de remplacement :

— Retraites complémentaires: 1 % sur la totalité.
— Prétraitements: 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier.
— Chômage: 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,38 €.

Remboursement de la dette sociale (RDS) :

0,5 % sur 98,25 % du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.

Exonération si revenu de l'allocataire inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

Contribution sociale généralisée (CSG) :

7,5 % sur 98,25 % du salaire brut et 6,2 % sur 98,25 % du montant des allocations de chômage; 6,6 % sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.
Exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 10 633 € pour une part de quotient familial + 2 839 € pour demi-part supplémentaire.

Taux réduit de 3,8 % pour les titulaires de pensions, préretraités et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plâcher (10 633 € pour une part de quotient familial + 2 839 € pour demi-part supplémentaire) et un montant plâcher (13 900 € pour une part de quotient familial + 3 711 € pour demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DELAIS DE RÉCLAMATION

— Salaire: 3 ans.
— Litiges sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail: 2 ans.
— Traitements des fonctionnaires: 4 ans.
— Sommes dues par la Sécurité sociale: 2 ans.
— Dommages-intérêts: 5 ans.
— Rappel de pension alimentaire: 5 ans.
— Impôts sur le revenu: 3 ans.
— Impôts locaux: 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:
1 430,76 € brut (indice majoré 309).
Indemnité de résidence (indice majoré 313):
zone 1: 43,47 €; zone 2: 14,49 €.

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité :

1 430,76 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement :

Un enfant: 2,29 €;
deux enfants: 73,04 €;
trois enfants: 181,56 €;
par enfant en plus: 129,31 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé

Allocation de base: 129,99 €
Complément: 1^{er} catégorie: 97,49 €
2^e catégorie: 264,04 €;
3^e catégorie: 373,71 €;
4^e catégorie: 579,13 €;
5^e catégorie: 740,16 €;
6^e catégorie: 1 103,08 €

Autres allocations :

— adulte handicapé: 800,45 €
— plafond de ressources:
• personne seule: 9 605,40 €
• couple: 19 210,80 €
• par enfant à charge: 4 802,70 €
— minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement

ou de détention: 240,14 €
- majoration pour vie autonome:
104,77 €
- garantie de ressources (GRPF):
979,76 €

JEUNES

Apprentis:
 Salaire minimum applicable:
- 16 à 17 ans:
1^{re} année: 25% du Smic,
2^e année: 37%,
3^e année: 53%;
- 18 à 20 ans:
1^{re} année: 41% du Smic;
2^e année: 49%;
3^e année: 65%;
- 21 ans et plus:

1^{re} année: 53% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
2^e année: 61% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
3^e année: 78% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion:

Salaire minimum mensuel
Entre 20 et 35 heures:
Smic horaire.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi:

Salaire minimum mensuel
- 86,67 heures. Smic horaire.

Contrat d'insertion à la vie sociale (Civis):

Allocation Civis
- de 5 à 10 € par jour n'excédant pas 300 € par mois et 900 € par an.

Contrat de professionnalisation:

Salaire minimum mensuel:
- 16 à 20 ans: si formation initiale inférieure au bac pro: 55% du Smic; si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65% du Smic;
- 21 à 25 ans: si formation initiale inférieure au bac pro: 70% du Smic; si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80% du Smic.

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,52 €.

PREAVIS

Licenciement:
- moins de six mois d'ancienneté: voir conventions collectives et usages;
- entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois;
- à partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

PRÉRETRAITES

Garantie minimale journalière de préretraite ASFNE: 31,70 €
Maximum journalier: 121,52

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations mensuelles après CRDS:
- familiales: 2 enfants: 129,35 €;
3 enfants: 295,05 €;
4 enfants: 460,77 €; plus 165,72 € par enfant supplémentaire (majoré de 36,36 € pour les enfants de 11 à 16 ans et de 64,67 € par enfant de plus de 16 ans à l'exception de l'aîné des familles ayant deux enfants);
- complément familial (par famille): 168,35 €;
- de soutien familial: 127,33 € ou 95,52 €;
- de présence parentale:
• allocation supplémentaire: 51,05 € (personne seule) et 42,97 € (couple);
• complément mensuel pour frais: 109,90 €.
- Prestation d'accueil au jeune enfant:
• prime à la naissance: 923,08 €.
• prime à l'adoption 1 846,15 €.
• allocation de base: 184,62 € (taux plein); 92,31 € (taux partiel)

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point
Agié: 0,4352 €;
Arco: 1,2513 €;
Ircantec: 0,46851 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS
- salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 76 080 €;
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 63 400 €;
- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 50 720 €.
Titre-restaurant: 50 à 60% payés par l'employeur;

contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,36 €. Chèques-vacances: condition de ressources supprimée par la loi du 22 juillet 2009 en faveur des services touristiques.

SECURITE SOCIALE

Plafond mensuel: 3 170 €.
Avantage en nature:
- nourriture: 4,65 € par repas;
- logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5% à 1,5% ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.
Capital décès:
- moi: 3 400 €;
Indemnité journalière
maladie maximale:
- normale: 43,13 €;
- majorée: 57,50 €.
Indemnité journalière AT:
- moi: 190,35 €,
à partir du 29 jour: 253,80 €.
Indemnité journalière maternité:
- moi: 82,33 €;
- mini: 9,26 €.

Invalidité:
- moi-pension par mois:
50% = 951 €;
50% = 1 585 €;
allocation supplémentaire par an:
personne seule: 4 845,17 €;
mariage: 7 995,28 €.
terce personne:
1 103,08 € par mois.
Allocation veuvage:
- 602,12 € par mois pendant 24 mois.
Si conjoint décédé:
versement pendant trois années supplémentaires, à condition d'être âgée de 50 ans ou plus.
Maximum trimestriel de ressources: 2 257,95 €.

SMIC

Métropole et départements d'outre-mer: 9,61 €.
Mensuel brut (151,67 heures): 1 457,55 €.
Jeunes salariés:
- 16 ans: 7,69 €;
- 17 ans: 8,65 €;
- après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 9,61 €.
Horaire collectif de 39 heures:
Mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 665,65 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort:
Ti: 10 000 €; au-delà: TGI.
Compétence en dernier ressort:
Cons. prud.: 4 000 €;
TASS: 4 000 €;
Ti (litiges locaux-proprétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4 000 €;
Juge de proximité: 4 000 €.
Taux d'intérêt légal: 0,04% pour l'année 2014 (intérêts de retard).
Délais d'appel:
- prud'hommes Ti et TGI: un mois;
- référés, saisie-arêt, etc.: quinze jours;
- pénal: dix jours.
Ordonnance de non-lieu: dix jours.
Délais cassation:
- affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): deux mois;
- élections: dix jours;
- pénal: cinq jours.

VIEILLESSE

Allocations:
- allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:
• personne seule: 800 €
• couple: 1 242 €;
- allocation AVTS par mois: 281,66 €;
- allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:
personne seule: 518,33 €;
couple marié: 678,67 €;
- ressources annuelles:
personne seule: 9 600 €;
couple: 14 904 €.
Pensions:
- Maximum annuel théorique: 19 020 €;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50%: 628,99 €;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} avril 2013: 687,32 €;
- Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande: personne seule: 19 988,80 €; couple: 31 982,08 €.
Montant maximum annuel: 10 270,80 €;
Minimum annuel: 3 403,07 €.

