



Droit social

L E G I S L A T I O N

DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

Décret n°2014-1371 du 17 novembre 2014 - Arrêtés du 11 décembre 2014

~

DELAIS DE DECISION DE L'ADMINISTRATION

Décrets n° 2014-1290 et n°2014-1291 du 23 octobre 2014

~

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014

~

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES MODIFICATIONS TARIFAIRES AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2015

J U R I S P R U D E N C E

... du 13 novembre 2014

En l'absence de fixation par l'accord collectif d'un seuil de déclenchement inférieur, seules les heures effectuées au-delà de 1607 heures sont considérées comme des heures supplémentaires.

... du 17 décembre 2014

Le forfait jour prévu par la convention collective de la banque est validé par la Cour de cassation

... du 13 novembre 2014

Le forfait jour tel qu'il est prévu par la convention collective du notariat est nul

... du 13 novembre 2014

Egalité de traitement des salariés

... du 10 décembre 2014

La contestation relative à l'indemnité de rupture

... du 19 novembre 2014

Le salarié dont le licenciement est nul ne peut cumuler les allocations de chômage avec ses rémunérations

... du 5 novembre 2014

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

## DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

La déclaration sociale nominative (DSN) doit permettre la transmission mensuelle et unique de données adressées par les entreprises aux différents organismes de protection sociale.

La mise en place de ce dispositif est progressive. Depuis 2013, les entreprises volontaires peuvent y recourir. Le recours à la DSN sera obligatoire à compter du 1er avril 2015 pour les employeurs qui ont déclaré en 2013 :

- soit directement plus de 2 millions de cotisations ou contributions sociale ;
- soit plus d'1 million pour ceux qui ont recours à un tiers déclarant (expert-comptable notamment), dès lors que ce tiers déclare pour l'ensemble de son portefeuille clients un montant de plus de 10 millions d'euros.

Enfin, le dispositif sera étendu à toutes les déclarations et à toutes les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Depuis 2013<sup>1</sup>, quatre formulaires peuvent être remplacés par la DSN dans les entreprises volontaires :

- la déclaration mensuelle de mouvements de main d'œuvre ;
- la déclaration de radiation d'un salarié pour les contrats groupes complémentaires ou supplémentaires ;
- l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité et paternité pour la CNAM et la MSA ;
- l'attestation employeur pour Pôle emploi.

Le décret n°2014-1371 du 17 novembre 2014 relatif à la déclaration sociale nominative complète la liste des formalités auxquelles la

DSN se substitue (Art. R.133-14 IV du Code de la sécurité sociale) :

- les attestations de salaires servant au calcul des indemnités journalières dues au titre des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- le relevé des contrats de missions fourni par les entreprises de travail temporaire ;
- le bordereau récapitulatif des cotisations et contributions sociales ;
- la déclaration de régularisation des cotisations et contributions sociales ;
- la déclaration des effectifs auprès des organismes de recouvrement pour le régime général de sécurité sociale.

L'accès au dispositif de DSN est dématérialisé et peut être fait par l'intermédiaire de deux sites internet fixés par un arrêté du 11 décembre 2014<sup>2</sup>. Lors de l'inscription sur l'un de ces portails, une charte est communiquée à l'employeur qui recourt à la DSN. La charte rappelle les conditions et modalités techniques selon lesquelles la DSN doit être effectuée et indique les précautions à prendre dans le cadre de l'utilisation de ce dispositif.

La liste des données collectées et adressées aux différents organismes concernés est fixée par un arrêté du 11 décembre 2014<sup>3</sup>. Les données sont transmises par les caisses générales de sécurité sociale, les URSSAF et la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés. A titre d'exemple, l'annexe de l'arrêté prévoit que le numéro de sécurité sociale du salarié peut être transmis :

- à la caisse primaire d'assurance maladie ;
- aux caisses d'allocations familiales ;
- à Pôle emploi ;

<sup>1</sup> Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 relatif à la déclaration sociale nominative

<sup>2</sup> Arrêté du 11 décembre 2014 approuvant la liste des portails et le modèle de charte relatif à la déclaration sociale nominative

<sup>3</sup> Arrêté du 11 décembre 2014 fixant les données de la déclaration sociale nominative relative aux salariés relevant du régime général de sécurité sociale adressées aux administrations et organismes compétents

- à la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques ;
- à l'institut national de la statistique et des études économiques ;
- aux organismes complémentaires.

## DECISIONS DE L'ADMINISTRATION

La loi n° 2013-1005 du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens a modifié l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. Alors que la loi du 12 avril 2000 disposait que le silence gardé par une administration pendant plus de deux mois vaut en principe rejet, la loi du 12 novembre 2013 consacre le principe inverse selon lequel « *Le silence gardé pendant deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision d'acceptation* ».

Les décrets n° 2014-1290 et n°2014-1291 du 23 octobre 2014 prévoient les exceptions à la règle d'acceptation implicite du nouvel article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. Ces deux décrets, entrés en vigueur le 12 novembre 2014, visent spécifiquement les exceptions à cet article dans les relations des citoyens avec le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et son administration.

Le décret n°2014-1290 précise la liste des procédures, relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour lesquelles une acceptation implicite de l'administration est acquise suivant un délai différent du délai de principe de deux mois. Les délais fixés par ce décret varient entre huit et trente jours.

Les demandes visées par ces exceptions ont trait à l'organisation du temps de travail et du temps de repos. La demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien et

l'autorisation de dépassement de la durée quotidienne maximale de travail effectif par salarié sont ainsi acquises, dans le silence de l'administration, à l'expiration d'un délai de quinze jours. De même, dans le silence de l'administration, l'autorisation de pratique des horaires et l'autorisation d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement sont acquises à l'issue d'un délai de trente jours.

Le décret n°2014-1291 vise les procédures administratives auxquelles la règle du « *silence vaut acceptation* » n'est pas applicable. Au contraire, le silence gardé pendant deux mois par l'administration vaut décision de rejet pour les demandes dont la liste figure en annexe du décret.

A cet égard, le silence gardé pendant deux mois par l'administration vaut décision de rejet de la demande :

- d'autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés;
- d'extension de la dérogation temporaire au repos dominical ;
- d'autorisation de transfert du contrat de travail d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

## VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCE

Le décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience est pris pour l'application de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le décret, entré en vigueur le 15 novembre 2014, assouplit les conditions d'ouverture du droit au congé pour validation des acquis de l'expérience, spécifiques aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD). L'exigence relative à l'exercice d'un emploi sous CDD est supprimée. Désormais,



le titulaire d'un CDD doit justifier de vingt-quatre mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années pour pouvoir bénéficier du congé (Art. R.6422-7-1 du Code du travail).

Le décret précise que le congé se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail et doit débiter au plus tard douze mois après le terme du contrat (Art. R.6422-7-2 du Code du travail). Toutefois, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Les modalités d'accompagnement du candidat à la validation des acquis de l'expérience sont détaillées par le décret (Art. R.6423-1 à R.6423-4 du Code du travail). Cet accompagnement est réalisé en fonction des besoins du candidat. Il comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la

mise en situation professionnelle. Il peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement pour la prise en charge d'une formation complémentaire.

Enfin, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles sont désignés pour assurer le suivi statistique du parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience (Art. R.6423-5 du Code du travail).

---

## MODIFICATIONS TARIFAIRES

### Revenus

	2014	2015
SMIC	9,53 € soit 1445,42 €	9,61 € soit 1457,55 €
Plafond de la sécurité sociale	3129 € (valeur mensuelle) 172 € (valeur journalière)	3170 € (valeur mensuelle) 174 € (valeur journalière)
Gratification mensuelle de stages (montant exonéré de cotisations)	436,05 € (jusqu'au 30.11.2014) 487,03 € (du 01.12.2014 au 31.12.2014)	508,20 € (du 01.01.2015 au 31.08.2015)
RSA socle	509,30 €	513,88 €
Allocation de solidarité spécifique	16,11 €	16,25 €/ jour

### Frais

	2014	2015
Titres restaurants : Exonération part patronale	5,33 €	5,36 €

### Taux d'intérêt légal

	2014	2015
Personnes physiques en dehors du cadre professionnel	0,04 %	4,06%
Autres cas		0,93%

## JURISPRUDENCE

---

### Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Soc. 13 novembre 2014 (n°13-10.721) FS-P+B :

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1607 heures. La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.

En l'espèce, l'horaire collectif adopté à compter d'un accord de 1997 prévoyait 32 heures 30 par semaine, soit un total de 1470 heures. En revanche, l'accord ne prévoyait pas les modalités de rémunération des heures effectuées au-delà de cet horaire.

Selon la Cour de cassation, « *en l'absence de fixation par l'accord collectif d'un seuil de déclenchement inférieur, seules les heures effectuées au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires* ».

### Conventions collectives de la banque et du notariat : forfaits en jours

Soc. 17 décembre 2014 (n°13-22.890) FS-P+B :

L'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 stipule que :

- le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif ;
- l'organisation du travail des salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail. Dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas

échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du code du travail et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3-III dudit code ;

- la charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ;
- la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la convention collective de la banque.

Selon la chambre sociale, les dispositions de l'accord répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos.

Soc. 13 novembre 2014 (n°13-14.206) FS-P+B :

Dans cet arrêt, la Cour de cassation considère que le forfait en jours tel qu'il est prévu par la convention collective du notariat est nul.

Selon, la Cour, « *les dispositions de l'article 8. 4. 2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, qui se bornent à prévoir, en premier lieu, que l'amplitude de la journée d'activité ne doit pas dépasser 10 heures sauf surcharge exceptionnelle de travail, en second lieu que chaque trimestre, chaque salarié concerné effectue un bilan de son temps de travail qu'il communique à l'employeur et sur lequel il précise, le cas échéant, ses heures habituelles d'entrée et de sortie afin de pouvoir apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail et de remédier aux éventuels excès, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont la cour d'appel aurait*

*dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle. ».*

Les qualités d'un salarié ne peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche

Soc. 5 novembre 2014 (n°12-20.069) FS-P+B :

En l'espèce, un salarié allègue devant la juridiction prud'homale l'irrespect du principe « *à travail égal, salaire égal* » par son employeur et demande le paiement de diverses sommes. A l'appui de sa demande, le salarié invoque le fait qu'un de ses collègues occupant les mêmes fonctions que lui au sein du même service, tout en justifiant d'une ancienneté moindre, avait un classement presque identique au sien et percevait une rémunération supérieure de 20 % à celle dont il bénéficiait.

La Cour de cassation considère que « *si les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaires plus importantes ou une progression plus rapide dans la grille indiciaire, pour le salarié plus méritant, ne peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles* ».

Dans l'attendu suivant, la Cour ajoute « *que la seule différence de diplômes, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée* ».

La contestation relative à l'indemnité de rupture

Soc. 10 décembre 2014 (n°13-22.134) FS-P+B :

Le contrat de travail d'une salariée d'une entreprise individuelle est repris par une SARL. L'ancienneté de la salariée, qui s'élève à quinze ans est expressément reprise.

Par la suite, l'employeur et la salariée signent une rupture aux termes de laquelle l'ancienneté est fixée à 9 mois. La salariée saisit la juridiction prud'homale.

La salariée est déboutée par la cour d'appel de ses demandes de paiement d'indemnité de rupture conventionnelle et de dommages-intérêts.

La Cour de cassation casse l'arrêt au motif que :

« *l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande, n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture* ». Dans cet arrêt la Cour de cassation admet que l'une des parties au contrat de rupture conteste ensuite les modalités du contrat sans en contester la validité.

Cumul des rémunérations et des allocations de chômage

Soc. 19 novembre 2014 (n°13-23.643) FS-P+B+R :

En l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié avait obtenu la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de salaire pour la période comprise entre son licenciement nul et sa réintégration et a décidé que le paiement des allocations de chômage versées par l'organisme d'assurance au titre de cette période est indu.



La Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel : « *mais attendu que dans ses rapports avec l'organisme d'assurance chômage, le salarié dont le licenciement est nul pour avoir été prononcé sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation, n'est pas fondé à cumuler les allocations de chômage avec ses rémunérations ou une indemnité équivalente à celles-ci* ».

Le respect du délai de prévenance ne peut conduire à la rupture du contrat au-delà de la période d'essai

Soc. 5 novembre 2014 (n°13-18.114) FS-P+B :

Le contrat de travail d'un salarié engagé le 17 janvier 2011 prévoit une période d'essai de trois mois renouvelable. Par lettre du 8 avril 2011, l'employeur informe le salarié que son essai n'est pas concluant et que pour respecter le délai de prévenance de quinze jours, le contrat de travail sera rompu à compter du 22 avril suivant soit six jours après la fin de la période d'essai.

En l'espèce, il est demandé à la Cour de cassation si le contrat de travail a été rompu pendant la période d'essai.

Selon la Cour de cassation, la relation de travail s'est poursuivie au-delà du terme de la période d'essai. En conséquence, le salarié a droit au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et irrégulier.

*David Truche, Delphine Tingry, Chaouki Gaddada  
Avocats*