



Droit social

R E G L E M E N T A T I O N

CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE
Convention du 26 janvier 2015

~

CUMUL EMPLOI-RETRAITE
Décret du 30 décembre 2014 ~ Circulaire du 29 décembre 2014

~

REDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES
Décret du 29 décembre 2014

~

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
Ordonnance du 29 janvier 2015

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

... du 9 décembre 2014

Liquidation judiciaire : le salarié temporairement inapte peut être licencié sans 2^{ème} examen médical

... du 10 décembre 2014

Retour de congé parental : refus du salarié de reprendre son activité à un autre poste

... du 16 décembre 2014

Licenciement disciplinaire : composition du conseil de discipline

... du 17 décembre 2014

Licenciement disciplinaire : garantie d'impartialité

... du 17 décembre 2014

Licenciement pour inaptitude : avis du médecin du travail

... du 25 décembre 2014

Rupture conventionnelle et contrat d'épargne collective de retraite complémentaire

... du 9 décembre 2014

Heures de délégation : temps de trajet

... du 16 décembre 2014

Droit d'agir en justice des syndicats : précision sur « *l'intérêt collectif de la profession* »

CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 dite loi « *Cherpion* », le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a fait l'objet de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 puis de la convention Unédic le 19 juillet 2011. Ce dispositif, à échéance au 31 décembre 2014 et prorogé jusqu'au 31 décembre 2015, a permis de définir les modalités de recours au CSP.

Le 26 janvier 2015, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle convention avec l'Etat aux termes duquel le dispositif du CSP est reconduit mais fait l'objet de modifications en vue de garantir son efficacité. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 1^{er} février 2015 et fait l'objet d'une procédure d'agrément du ministre du travail.

Non reconduction du dispositif pour les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim

Parmi les modifications apportées au CSP, il est à noter que, le dispositif expérimental permettant aux demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier, de bénéficier d'un CSP, à condition d'avoir acquis des droits au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), n'est pas maintenu. Il est toutefois prévu, à titre expérimental, que les demandeurs d'emploi en fin de CDD de plus de six mois pourront bénéficier d'un CSP dans certains bassins d'emplois. L'accord ne précise pas les bassins visés.

Durée du CSP

Le CSP est conclu pour une durée maximale de douze mois. Les périodes de travail effectuées après la fin du sixième mois du CSP pourront permettre de prolonger le CSP pour une durée égale à la totalité de ces périodes de travail dans la limite de trois mois supplémentaires.

Adhésion

Afin de permettre un démarrage plus rapide de l'accompagnement du bénéficiaire, le dossier d'adhésion pourra être envoyé par l'employeur en deux parties : le bulletin d'adhésion d'une part et les pièces complémentaires d'autre part.

Allocation de sécurisation professionnelle

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle est abaissé de 80 à 75% du salaire journalier de référence. Si ce montant ne pouvait être inférieur au montant de l'ARE à laquelle le

salarié aurait pu prétendre, il est désormais prévu, que ce montant ne pourra être supérieur au montant de l'ARE.

Reclassement

Le bénéficiaire d'un CSP qui retrouve un emploi avant la fin du dixième mois du contrat sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim de six mois minimum, sort du dispositif et peut demander le versement d'une prime de reclassement équivalente à 50% du reliquat de ses droits à l'allocation de sécurisation professionnelle.

Lorsque le bénéficiaire reprend un emploi avant le terme du contrat dont la rémunération est inférieure à la rémunération précédente, pour une même durée de travail, l'exigence d'une différence d'au moins 15% par rapport à la rémunération de son précédent emploi, pour prétendre au bénéfice d'une indemnité différentielle de reclassement n'est pas reproduite dans le nouvel accord.

Emploi et formation au cours du CSP

Le bénéficiaire du contrat pourra effectuer autant de périodes de travail rémunéré qu'il le souhaite sous forme de contrat à durée déterminée ou d'intérim. La durée de chaque période de travail est fixée à trois jours minimum au lieu de quatorze jours précédemment et ne pourra excéder six mois au total.

Ces périodes de travail devront néanmoins être validées préalablement par le conseiller référent du bénéficiaire afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement du bénéficiaire.

S'il est toujours précisé que les formations que le bénéficiaire du contrat peut suivre, sont celles qui permettent un retour rapide et durable à l'emploi durable, il est désormais mentionné que le bénéficiaire du CSP accède de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, dès lors que la formation correspond à son projet professionnel.



CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Les articles 19 et 20 de la loi du 20 janvier 2014¹ modifient le régime du cumul emploi-retraite. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, le principe des cotisations non productrices de nouveaux droits à pension n'était pas applicable au cumul emploi retraite inter-régime, autrement dit, au cumul d'une pension de retraite dans un régime avec un emploi donnant lieu à cotisation dans un autre régime et au cumul intra-régime pour les régimes spéciaux, à savoir au cumul d'une pension et de cotisations dans un même régime. L'article 19 a donc étendu ce principe à l'ensemble des régimes de retraite de base pour les assurés liquidant une première pension de vieillesse à compter du 1^{er} janvier 2015, à l'exception des régimes de retraite militaire et des assurés liquidant une pension de retraite avant 55 ans qui restent soumis au régime antérieur.

L'article 20 de la loi du 20 janvier 2014, instaure une dérogation à la condition de liquidation de l'ensemble des pensions de vieillesse propre au cumul emploi-retraite libéralisé. Selon la circulaire interministérielle du 29 décembre 2014², « *cette dérogation permet d'aménager les conditions pour bénéficier du cumul emploi retraite libéralisé pour les assurés qui en remplissent les conditions d'âge et de durée d'assurance mais ne peuvent pas liquider toutes leurs pensions de retraite en raison d'une ou de plusieurs pensions de vieillesse dont l'âge d'ouverture des droits, avec ou sans décote* » est supérieur à 62 ans, pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955. Sans remettre en cause, la condition d'âge et de durée d'assurance pour pouvoir bénéficier du cumul emploi-retraite libéralisé, cette dérogation permet de considérer que la condition de subsidiarité est remplie y compris en l'absence de liquidation de l'ensemble des pensions.

Le décret du 30 décembre 2014³, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, est pris pour l'application de ces articles et adapte les dispositions du Code de la sécurité sociale relatives au cumul emploi-retraite.

¹ Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

² Circulaire interministérielle n° DSS/3A/2014/347 du 29 décembre 2014 relative aux nouvelles règles applicables en matière de cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse

³ Décret n°2014-1713 relatif au cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse

COTISATIONS PATRONALES

Le décret n°2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales est applicable aux rémunérations dues à compter du 1^{er} janvier 2015. Le décret fixe notamment les conditions d'application et les modalités de calcul de la réduction « Fillon » dont les taux maximaux atteindront 27,95 points pour les employeurs soumis à une contribution au FNAL à 0,1 % et 28,35 points pour les employeurs soumis à une contribution au FNAL à 0,5 %.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

L'article 5 de la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises habilite le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des dispositions relatives à la durée minimale des contrats de travail à temps partiel instaurée par la loi du 14 juin 2013⁴.

Une ordonnance a été prise le 29 janvier 2015⁵. Entrée en vigueur à compter du 31 janvier 2015, celle-ci vise à pallier le silence de la loi du 14 juin 2013 concernant la situation du salarié dont le contrat prévoit une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires ou inférieure à la durée fixée par accord de branche qui souhaite voir son temps de travail porté à cette durée minimale. L'article 1^{er} de l'ordonnance étend à cette hypothèse, le régime prévu en cas de passage du temps partiel au temps complet. Le salarié bénéficie ainsi d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. De même, si la convention collective le permet, l'employeur peut, proposer au salarié un emploi ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi non équivalent.

Les articles 2 et 3 de l'ordonnance du 29 janvier 2015, restreignent le champ d'application des dispositions relatives à la durée minimale de travail. En effet, ces articles précisent que cette durée minimale n'est pas applicable aux contrats

⁴ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

⁵ Ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi



d'une durée maximale de sept jours et aux contrats de remplacement (contrats à durée déterminée et contrat d'intérim) de salariés temporairement absents.

JURISPRUDENCE

Liquidation judiciaire : le salarié temporairement inapte peut être licencié sans 2^{ème} examen médical

Soc. 9 décembre 2014 (n°13-12.535) FP-PB :

En cas de cessation totale d'activité d'une entreprise, entraînant la suppression de tous les postes de travail et l'impossibilité de reclassement du salarié temporairement inapte, le liquidateur ne peut être tenu d'organiser un second examen médical avant de procéder au licenciement.

Retour de congé parental : refus du salarié de reprendre son activité à un autre poste

Soc. 10 décembre 2014 (n°13-22.135) FS-PB :

Une salariée bénéficiant d'un congé parental demande à reprendre ses fonctions à temps partiel. L'employeur considère que le poste de responsable « contrôle qualité » qu'elle occupait, à temps plein, antérieurement ne peut être occupé qu'à temps complet et lui propose un autre poste. La salariée refuse de rejoindre ce poste à l'issue de son congé. L'employeur la licencie alors pour faute grave.

La question se pose de savoir si le refus de la salariée peut-être un motif de licenciement pour faute grave.

La Cour de cassation répond négativement. A l'appui de sa décision la Cour relève, d'une part que la salariée n'a fait qu'exercer l'option que lui réservait l'article L.1225-51 Code du travail, lui permettant de transformer son congé parental en activité à temps partiel. La Cour précise d'autre part, que l'employeur ne démontre pas que l'emploi occupé avant le congé maternité, qui était disponible lorsqu'elle avait fait sa demande de reprise de son activité à temps partiel, n'était pas compatible avec une activité à temps partiel.

Sociétés d'assurances : composition du conseil de discipline

Soc. 16 décembre 2014 (n°13-23.375) FS-PB :

Un salarié licencié pour faute grave après la réunion du conseil de discipline réunissant deux représentants du personnel et deux représentants de l'employeur, conteste son licenciement. A l'appui de sa demande il invoque l'inobservation de la convention collective des sociétés d'assurances, aux termes de laquelle, le conseil de discipline est composé de trois membres représentants du personnel et de trois membres représentants l'employeur.

La Cour de cassation, relève que le salarié, mis en mesure de désigner ses trois représentants, n'a demandé ni à faire remplacer l'un de ses représentants alors indisponible, ni à reporter la séance du conseil de discipline et que la parité entre les représentants du salarié et ceux de la direction avait été respectée. L'employeur a ainsi satisfait à ses obligations.

Licenciement disciplinaire : rappel sur la garantie d'impartialité

Soc. 17 décembre 2014 (n°13-10.444) FS-PB :

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que la consultation d'un organisme chargé, en vertu de l'accord collectif local intitulé, convention collective du transport aérien, de donner un avis sur une mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, constitue une garantie de fond. Le licenciement prononcé sans que le conseil ait été consulté et ait rendu son avis selon une procédure régulière ne peut avoir de cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, selon l'article 24 de l'accord, le conseil de discipline, composé du président désigné par la direction et d'une délégation de salariés, doit obligatoirement convoquer le responsable, chargé de l'instruction du dossier. Les membres du conseil de discipline ne peuvent donc être chargés de l'instruction du dossier et intervenir en cette qualité devant lui. La garantie d'impartialité n'est pas assurée lorsque les fonctions de responsable chargé de l'instruction du dossier sont assurées par le président du conseil de discipline désigné par l'employeur. Le licenciement prononcé en violation de ces garanties est sans cause réelle et sérieuse.



Licenciement pour inaptitude : avis du médecin du travail

Soc. 17 décembre 2014 (n°13-12.277) FS-PB :

Une salariée licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement conteste devant la juridiction prud'homale, la validité de l'avis du médecin du travail en raison du défaut d'agrément de l'association par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Selon la Cour de cassation, en l'absence de recours exercé devant l'inspecteur du travail, contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge. Le juge ne peut donc refuser de donner effet aux avis donnés par ce médecin pour déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rupture conventionnelle et contrat d'épargne collective de retraite complémentaire

Réponse ministérielle, Sénat (25 décembre 2014, n°9678) :

Les contrats de retraite collectifs sont des contrats de groupe dont l'exécution est liée à la cessation de l'activité professionnelle. Ils ne comportent de possibilité de déblocage que dans des cas exceptionnels, limitativement énumérés par le Code des assurances. Parmi ces cas, figure, l'expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage en cas de licenciement.

La rupture conventionnelle du contrat de travail, n'étant pas une forme de licenciement, elle ne permet pas à l'assuré d'obtenir le déblocage anticipé des sommes épargnées dans son contrat de retraite collectif.

Heures de délégation : temps de trajet

Soc. 9 décembre 2014 (n°13-22.212) FP-PB :

En 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation⁶ avait considéré que le représentant syndical au comité d'entreprise ne devait subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat. Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, devait

être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

La question de la rémunération du temps de trajet d'un représentant du personnel est à nouveau posée à la Cour de cassation. En l'espèce, un salarié délégué syndical a demandé à la juridiction prud'homale le rappel de salaires au titre de temps de trajet et des heures de délégation.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel qui rejette ces demandes. A l'appui de sa décision la Cour précise qu'en « *l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation* ».

Droit d'agir en justice des syndicats : précision sur « l'intérêt collectif de la profession »

Soc. 16 décembre 2014 (n°13-22.308) FS-PB :

Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyait que l'employeur fournirait, chaque année, aux représentants du personnel des données sociales faisant apparaître les rémunérations hommes/femmes pour chaque métier-repère.

Soutenant que l'employeur manquait à son obligation de délivrer des informations loyales et pertinentes, un syndicat, a saisi le tribunal de grande instance pour qu'il soit ordonné à l'employeur, sous astreinte, de communiquer au comité d'entreprise la grille des rémunérations ventilées par métier-repère.

La Cour de cassation relève que « *les documents exigés de l'employeur étaient destinés au comité d'entreprise, lequel n'en sollicitait pas la communication et ne s'était pas associé à la demande du syndicat* ». Il en résulte que le syndicat n'avait pas qualité et intérêt à agir.

*David Truche, Delphine Tingry, Chaouki Gaddada
Avocats*

⁶ Soc. 12 juin 2013 (n°12-15.064) FP-PB