



## Table des matières

- L'offre de reclassement que l'employeur vous propose doit être ferme
- L'indemnité vélo pourrait être fixée entre 0,12 et 0,15 € par kilomètre
- CJUE : le temps de déplacement domicile-clients des salariés itinérants est du temps de travail
  - La jurisprudence actuelle de la Cour de cassation : une plus grande sécurité juridique
  - Utilisation du temps de délégué syndical
  - Tout trajet professionnel des salariés itinérants est du temps de travail
  - Ordre du jour des réunions de CHSCT
  - Un employeur condamné pour blessures involontaires sur un stagiaire
  - La loi Rebsamen supprime la fiche pénibilité

## • **L'offre de reclassement que l'employeur vous propose doit être ferme**

Vous ne pouvez être licencié pour motif économique que si, préalablement, votre employeur a cherché à vous reclasser dans l'entreprise ou le groupe auquel vous appartenez. Ces offres de reclassement écrites, précises, individualisées et fermes.

D'après la Cour de cassation, ne répond pas à ces critères l'offre de reclassement faite à un salarié et qui conditionne son recrutement à la validation de sa candidature par le responsable du recrutement (1). Dans ce cas, l'employeur, manque à son obligation de reclassement et le licenciement économique est sans cause réelle et sérieuse.

Comment savoir si l'offre de reclassement que vous a remis votre employeur avant de vous licencier est valable ?

Pour que l'offre de reclassement soit valable, il faut qu'elle puisse permettre un reclassement automatique du salarié à qui elle est proposée s'il accepte le poste. Il doit donc s'agir d'une offre ferme, qui vous est personnellement réservée et qui vous garantit d'avoir le poste si vous l'acceptez.

Si les offres de reclassement qui vous ont été faites par votre employeur ne correspondent pas à ces critères, vous pouvez aller en justice pour contester le bien-fondé de votre licenciement devant le Conseil de prud'hommes.

*1) Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-23440*

## • **L'indemnité vélo pourrait être fixée entre 0,12 et 0,15 € par kilomètre**

Alors que la loi sur la transition énergétique, adoptée par le Parlement le 22 juillet 2015, prévoit la prise en charge des frais de déplacement domicile-travail en vélo, la ministre de l'Écologie, Ségolène Royal, a annoncé, le 13 septembre que l'indemnité versée aux salariés qui utilisent leur vélo pour aller travailler pourrait se situer entre 12 et 15 centimes d'€ par kilomètre, annonce *Le Parisien* (14/09). Les sommes versées seront exonérées de cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé par décret et d'impôt sur le revenu (v. *l'actualité n° 16880 du 24 juillet 2015*).

# • **CJUE : le temps de déplacement domicile-clients des salariés itinérants est du temps de travail**

Les déplacements que les travailleurs sans lieu de travail fixe ou habituel effectuent entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client de la journée constituent **du temps de travail**. Telle est la précision inédite apportée par la Cour de justice de l'Union européenne, dans un arrêt du 10 septembre 2015. Cour de justice de l'Union européenne, 3ème Chambre, Arrêt du 10 septembre 2015, Affaire n° C-266/14

Les **temps de déplacement** quotidien d'un **salarié itinérant** entre son **domicile** et les différents **lieux d'exécution** de ses missions doivent-ils être considérés comme du **temps de travail** ? Oui, tranche pour la première fois la CJUE dans un arrêt du 10 septembre 2015 en réponse à une question préjudicielle espagnole. En conséquence, ces temps de trajet doivent être pris en compte dans le calcul des durées maximales de travail et des durées minimales de repos, et donner lieu à rémunération. Cette décision devrait **impacter le droit français** puisqu'elle prend le contre-pied des règles fixées en la matière par le Code du travail et par la Cour de cassation.

## **Itinérants sans lieu de travail fixe ou habituel**

Des techniciens chargés de l'installation et de la maintenance de dispositifs de sécurité chez des particuliers et dans des locaux industriels et commerciaux, s'étaient retrouvés sans lieu de travail fixe après que leur employeur a pris la décision, au cours de l'année 2011, de fermer ses bureaux régionaux et de rattacher l'ensemble de ses employés au bureau central de Madrid.

Suivant une feuille de route envoyée quotidiennement, les **techniciens partaient** directement de leur **domicile jusqu'aux différents lieux d'intervention**, sachant que la distance entre leur lieu d'habitation et le premier ou le dernier client pouvait parfois excéder 100 kilomètres et durer jusqu'à trois heures. Or, l'**employeur refusait de décompter ces trajets en temps de travail**, estimant qu'il s'agissait de temps de repos. Seuls le temps d'intervention sur les sites et les déplacements intermédiaires entre chaque client étaient donc pris en compte pour calculer la durée quotidienne de travail.

Saisie par les salariés concernés, la **juridiction espagnole** a préféré surseoir à statuer pour poser une **question préjudicielle** visant à déterminer si le temps de déplacement « domicile-clients » des travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel constitue du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

## **Trajets correspondant à du temps de travail au sens du droit de l'UE**

L' **article 2 de la directive 2003/88/CE** définit le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice

de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». Appliquant strictement cette définition, la CJUE considère que le **temps de déplacement** des **salariés itinérants** entre leur **domicile** et les **sites du premier et du dernier client** de la journée doit être comptabilisé comme du **temps de travail**.

Ce temps de trajet remplit en effet les **trois critères cumulatifs** fixés par l'article 2 de la directive :

– les travailleurs se trouvent, lors des déplacements « domicile-clients », dans l'**exercice** de leurs **activités et fonctions**. Comme le souligne la CJUE, les trajets des salariés pour se rendre chez les clients désignés par l'employeur sont l'instrument nécessaire à l'exécution de leurs prestations techniques, de sorte qu'ils font partie intégrante de leurs fonctions.

Considérer que le seul temps d'intervention chez le client constitue du temps de travail aurait donc « pour effet de dénaturer cette notion et de nuire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs » poursuivi par la directive ;

– les travailleurs sont **à la disposition** de l'**employeur** pendant les temps de déplacement. Les travailleurs restent en effet soumis aux instructions de l'employeur qui peut modifier les parcours en changeant l'ordre des clients, en annulant ou rajoutant un rendez-vous. Ils ne peuvent donc vaquer librement à leurs occupations personnelles ;

– les travailleurs sont **au travail** au cours des déplacements. Dans la mesure où ils exercent leurs fonctions lors des trajets « domicile-clients », il en résulte qu'ils doivent être considérés, pendant ce parcours, comme étant au travail. Autrement dit, le lieu de travail d'un salarié itinérant ne saurait se réduire aux seuls sites des différents clients.

### Non-conformité du droit français

La position adoptée par la CJUE dans cet arrêt entre en contradiction avec le droit français.

En effet, depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, le **Code du travail** pose clairement pour principe que le **temps de déplacement** professionnel entre le **domicile** et le **lieu d'exécution** du contrat de travail « n'est **pas un temps de travail effectif** ». En cas de déplacement sur un lieu de travail distinct du lieu habituel, il doit simplement faire l'objet d'une **contrepartie**, soit sous forme de repos soit financière, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (*C. trav., art. L. 3121-4*). Le **législateur** n'a donc **pas envisagé** en tant que tel le cas spécifique du **salarié itinérant dépourvu de lieu de travail habituel**. Celui-ci est ainsi soumis au même régime que le salarié sédentaire.

Quant à la **jurisprudence**, elle considère, afin de tenir compte de la particularité des salariés n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, qu'il revient aux juges du fond de **rechercher** si les temps de trajet du salarié itinérant pour se rendre de son domicile à ses différents lieux de travail **dépassent le temps normal** de trajet « d'un travailleur » pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel (*Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-45.217 ; Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.972*).

En dépit de la non-conformité du droit français, il n'est pas certain que la décision de la CJUE ait un impact immédiat auprès des juridictions françaises, compte tenu de l'**absence d'effet direct horizontal** des directives et de l'impossibilité pour le juge judiciaire de procéder à une

interprétation *contra legem* du droit national. Il serait donc opportun que le législateur s'empare précisément de la question.

Reste que les salariés itinérants lésés par la non-conformité du droit français pourraient se prévaloir de la jurisprudence Francovich (CJCE, 19 novembre 2001, aff. C-9/60 et C-9/90) pour former un recours contre l'État et obtenir des **dommages-intérêts**. Affaire à suivre donc...

## La jurisprudence actuelle de la Cour de cassation : une plus grande sécurité juridique

Plusieurs arrêts récents témoignent d'une nouvelle tendance de la jurisprudence sociale de rendre des décisions à la fois pragmatiques et respectueuses des dispositions légales.

Profitons de cette rentrée RH pour faire le point sur les derniers arrêts rendus en faveur des entreprises dans le cadre des contentieux de la rupture du contrat de travail.

### Un pas de plus vers la sécurisation de la rupture conventionnelle

Après avoir considéré comme valide la rupture conventionnelle conclue au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou au cours d'un congé maternité, la Cour de cassation s'est prononcée le 8 juillet 2015 sur la validité d'une rupture conventionnelle lorsque le montant de l'indemnité de rupture est inférieur au minimum prescrit par la loi.

Elle précise que cette irrégularité doit être corrigée mais que ni la stipulation d'une indemnité dont le montant est inférieur au minimum légal, ni l'erreur commune dans la date d'effet de la rupture, ne suffisent à rendre la convention de rupture nulle. Elle confirme ainsi que **le salarié doit rapporter la preuve d'un vice du consentement**, pour qu'une irrégularité entraîne la nullité de la convention de rupture.

### La prise d'acte et la résiliation judiciaire fortement encadrés

On se souvient des deux arrêts rendus par la Chambre sociale en mars 2014 dans lesquels la Cour de cassation précisait que la prise d'acte ou la résiliation judiciaire ne pouvait être prononcée qu'en cas de **manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat**. En 2015, la Haute Cour réaffirme sa volonté d'encadrer d'éventuelles dérives.

C'est ainsi que la Cour de cassation refuse de considérer que le **non-paiement d'heures supplémentaires** à la suite d'une application d'un forfait-jours à un salarié non éligible, faute de remplir la condition d'autonomie requise par la loi et la convention collective, justifie une prise d'acte (Cass.soc.21 janvier 2015).

Par ailleurs, dans un arrêt du 12 février 2015, la Cour de cassation valide la position des juges du fond qui ont considéré comme injustifiée la prise d'acte de la rupture d'un salarié qui reproche à son employeur de ne pas lui avoir fait passer la **visite médicale d'embauche**. Les juges relèvent que *«le manquement de l'employeur ne résultait pas d'un refus mais d'une simple négligence [qui] n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail»*.

L'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur ne suffit donc pas à justifier automatiquement la prise d'acte. La Cour de cassation avait d'ailleurs déjà considéré que la carence de l'employeur dans l'accomplissement de la visite médicale datant de plus de deux ans avant la prise d'acte, ne constituait pas un manquement suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cette décision ne doit toutefois pas minimiser les risques auxquels s'exposent les employeurs dans ce type d'hypothèse : outre l'aspect pénal, l'absence de visite médicale d'embauche pourrait en effet être retenue, si un accident du travail survient, pour rapporter la preuve de l'existence d'une faute inexcusable (Cass. 2 civ. 14 mars 2013).

### **Un assouplissement de la Cour de cassation à l'égard des salariés protégés**

D'une part, s'agissant du **plafonnement des dommages et intérêts accordés au salarié protégé licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail** : si la Cour de cassation avait déjà limité l'indemnité accordée à certains salariés protégés (par exemple aux délégués syndicaux et aux conseillers prud'homains), elle ne s'était pas encore prononcée sur le montant des indemnités pour violation du statut protecteur allouées aux délégués du personnel licenciés sans autorisation préalable.

Pour rappel le salarié protégé, licencié sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre aux indemnités de rupture (indemnités légale ou conventionnelle de licenciement et de préavis), à une indemnité pour licenciement illicite et à une indemnité au titre de la méconnaissance du statut protecteur (correspondant en principe à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture et l'expiration de la période de protection).

Dans deux arrêts du 15 avril 2015, la Chambre sociale apporte une précision rassurante pour les employeurs en énonçant que le délégué du personnel, licencié sans autorisation et qui ne demande pas sa réintégration, ne pourra prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection **dans la limite de deux ans, augmentée de six mois**.

La sanction reste certes lourde, mais les employeurs n'ont plus à craindre des condamnations à des sommes exorbitantes qui pouvaient aller jusqu'à 54 mois de salaires (protection pendant la totalité du mandat, soit quatre ans et six mois de protection post mandat).

D'autre part, la Cour de cassation confirme que **l'employeur n'est pas présumé connaître l'existence d'un mandat extérieur occupé par le salarié**.

Il est acquis désormais qu'il appartient au salarié de justifier que son employeur avait connaissance d'un tel mandat s'il entend pouvoir bénéficier de la protection particulière

attachée aux salariés titulaires d'un mandat extérieur à l'entreprise dont le contrat est rompu. Et dans un arrêt du 15 avril 2015, la Cour de cassation précise que dans le cas d'un transfert d'entreprise entraînant la poursuite des contrats de travail, le salarié ayant un mandat extérieur devra en informer son nouvel employeur qui n'est pas présumé avoir connaissance de cette situation.

Dans le même esprit, la Haute Juridiction a considéré que la discrimination syndicale ne peut être retenue si l'engagement syndical d'un simple adhérent à un syndicat était ignoré de l'employeur (Cass. Soc. 01/07/2015).

### **Le non-paiement d'heures supplémentaires n'entraîne pas nécessairement la reconnaissance d'un travail dissimulé**

Le contentieux de la rupture du contrat de travail s'accompagne souvent de réclamations annexes, comme le paiement de rappels d'heures supplémentaires en raison d'une contestation de la validité d'une convention de forfait en jours. Ce chef de contestation est fréquemment assorti d'une demande de dommages et intérêts forfaitaire pour travail dissimulé.

Si la jurisprudence sur les conventions de forfait est toujours aussi exigeante, on notera un arrêt récent du 16 juin 2015 qui vient rappeler que **la condamnation pour travail dissimulé n'est pas automatique** : le caractère intentionnel, nécessaire pour caractériser une infraction de travail dissimulé, ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite.

Ces décisions, plutôt favorables aux employeurs, ne sont toutefois pas le reflet d'une évolution généralisée de la Cour de cassation : celle-ci se montre en effet toujours aussi rigoureuse par exemple sur les dossiers de CDD, de harcèlement ou d'inaptitude.

# Utilisation du temps de délégué syndical

En tant que délégué syndical, vous disposez dans votre entreprise d'un temps nécessaire à l'exercice de vos fonctions, qui sauf circonstances exceptionnelles, est fixé mensuellement comme suit (3) :

10 heures si l'effectif de votre entreprise est compris entre 50 et 150 salariés ;

15 heures dans les entreprises comptant entre 151 et 499 salariés ;

20 heures dans celles d'au moins 500 salariés.

Ces heures de délégation vous permettent de remplir votre mission.

En plus de ces heures, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder

10 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;

15 heures par an dans celles d'au moins 1.000 salariés.

Toutefois, il est fréquent que les organisations syndicales fassent appel à vous, en votre qualité de délégué syndical, pour participer au titre de votre organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche . (Article L2143-16-1 du code du travail)

Aucune heure de délégation n'était attribuée jusqu'alors, c'est pourquoi la loi du 17 août 2015 vous autorise à utiliser vos heures de délégation (celle que vous détenez de votre mandat, et non celle dévolue à la section syndicale) pour participer à des travaux paritaires à un autre niveau que celui de leur entreprise.

Article L2143-16-1 du code du travail

Entrée en vigueur 19-08-2015

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.



# Tout trajet professionnel des salariés itinérants est du temps de travail

Le temps de déplacement que les travailleurs sans lieu de travail fixe consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et le premier et le dernier client constitue du "temps de travail".

Une société espagnole ferme tous ses bureaux régionaux et rattache tous ses employés au bureau central de Madrid. Les techniciens de cette société installent et assurent la maintenance des dispositifs de sécurité dans des maisons privées et dans des établissements industriels et commerciaux dans une zone géographique déterminée par leur employeur. Ils ne disposent donc pas de lieu de travail fixe mais bénéficient d'un véhicule de fonction pour effectuer leurs différents déplacements quotidiens depuis leur domicile vers les différents lieux de travail.

Pour exercer leurs fonctions, les travailleurs disposent chacun d'un téléphone portable, qui leur permet de communiquer à distance avec le bureau central de Madrid. La veille de leur journée de travail, ils reçoivent une feuille de route répertoriant les différents sites qu'ils devront visiter au cours de la journée, dans leur zone territoriale, ainsi que les horaires de rendez-vous avec les clients. La société ne décompte pas, comme faisant partie du temps de travail, le temps de déplacement domicile-clients, considérant que c'est du temps de repos. Elle calcule la durée quotidienne de travail en comptabilisant le temps écoulé entre l'heure d'arrivée de ses employés sur le site du premier client de la journée et celle où les employés quittent le dernier client. Or, avant la fermeture des bureaux régionaux, le temps de travail commençait dès l'arrivée des employés au bureau jusqu'à l'heure de leur retour au bureau.

La Cour est donc saisie afin de savoir si le temps qu'un salarié, qui n'a pas de lieu de travail fixe, consacre à se déplacer en début et en fin de journée de travail est du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE (*Dir. 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, 4 nov. 2003 : JOUE n° L 299, 18 nov.*). Elle répond par l'affirmative.

Tout d'abord, la Cour relève que, avant de supprimer les bureaux régionaux, la société considérait comme étant du temps de travail le temps de déplacement de ses salariés entre ces bureaux et les sites des premiers et derniers clients de la journée. Ainsi, la tâche consistant à conduire un véhicule d'un bureau régional au premier client et du dernier client à ce bureau régional faisait partie des fonctions et de l'activité de ces salariés. Or, la nature de ces déplacements n'a pas changé depuis la suppression de ces bureaux, seul le point de départ a été modifié.

Selon l'article 2, point 1 de la directive 2003/88/CE qui définit la notion de « temps de travail », le travailleur doit être à la disposition de l'employeur, c'est-à-dire qu'il doit être placé dans une situation dans laquelle il est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour ce dernier. La Cour précise que, pendant la durée nécessaire de déplacement, laquelle est le plus souvent incompressible, les salariés n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts. Par conséquent, ils sont à la disposition de leurs employeurs.

Enfin, la Cour considère que les salariés doivent être considérés comme étant au travail durant ce trajet. En effet, dès lors que les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, le lieu de travail ne peut être réduit aux lieux d'intervention physique de ces salariés chez les clients de son employeur. Or, le fait que ces salariés commencent et finissent leurs journées à leur domicile découle directement de la décision de l'employeur de supprimer les bureaux régionaux. Ils ne doivent donc pas assumer le choix de leur employeur, ce qui serait contraire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs visé par la directive 2003/88/CE, estime la Cour.

Remarque : en France, l'article L. 3121-4 du code du travail prévoit que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette position, incompatible avec cet arrêt de la Cour, risque donc d'évoluer.

CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras

# Ordre du jour des réunions de CHSCT

La loi Macron harmonise le processus d'adoption de l'ordre du jour des réunions de CHSCT et de CE : y sont inscrites de plein droit les consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif.

En matière de comité d'entreprise et de CHSCT, le principe est celui de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour par le secrétaire et l'employeur. La jurisprudence, dans le passé, a précisé que l'employeur ne peut fixer seul l'ordre du jour sous peine de délit d'entrave (Cass. crim., 4 janv. 1990, n°88-83.311).

Toutefois, depuis 2005, en matière de comité d'entreprise, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif, ces dernières peuvent être inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire du CE. Le recours au juge des référés pour la fixation à l'ordre du jour de ces consultations obligatoires n'était donc pas nécessaire.

Il n'en était pas de même pour le CHSCT ; en cas de blocage lié au désaccord entre employeur et secrétaire, l'administration avait pour seule préconisation que la question devait être tranchée par le comité votant à la majorité des membres présents (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin), ce qui n'avait pas grand sens pour des consultations à caractère obligatoire.

La loi Macron a modifié l'article L. 4614-8 du code du travail pour harmoniser les dispositifs d'adoption de l'ordre du jour du CE et du CHSCT : désormais, depuis la publication de la loi Macron, pour l'adoption de l'ordre du jour des réunions de CHSCT portant sur des consultations obligatoires, en cas de désaccord de l'employeur et du secrétaire, ces consultations y seront inscrites d'office.

L. n° 2015-990, 6 août 2015, art. 270 : JO, 7 août

## Un employeur condamné pour blessures involontaires sur un stagiaire

Un employeur, constructeur de charpente, a été condamné pour blessures involontaires suite à un grave accident survenu à un élève de lycée technique en stage dans l'entreprise, occasionnant une incapacité totale de travail de 13 mois et de lourdes séquelles.

Le stagiaire avait été écrasé par un élément de charpente alors qu'il aidait 2 salariés de l'entreprise à le charger sur un camion.

Les circonstances de l'accident ne plaidaient pas en faveur de l'employeur : la grue du camion, théoriquement appropriée à la manoeuvre, était en panne et le chariot à bras télescopiques qui aurait pu être utilisé en remplacement était indisponible. L'employeur n'avait donc mis à la disposition des salariés qu'un chariot élévateur non adapté au travail à accomplir. En outre, les salariés chargés de la formation du stagiaire n'avaient pas clairement été informés par l'employeur des tâches pouvant lui être confiées.

Tous ces éléments justifient la condamnation pénale de l'employeur pour blessures involontaires.

La Cour de cassation confirme par ailleurs que l'accident relevait bien de la législation sur les accidents du travail. Le code de la sécurité sociale (art. L. 412-8, 2°a) prévoit en effet que les étudiants ou les élèves d'établissement d'enseignement technique sont soumis à la législation sur les AT pour les accidents survenus au cours de leur enseignement ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages auxquels ils donnent lieu. En l'occurrence, c'était bien le cas.

Cass. crim., 23 juin 2015, n° 14-80.513

# La loi Rebsamen supprime la fiche pénibilité

La loi du 17 août 2015 remplace l'obligation pour les entreprises d'établir une fiche pénibilité par une simple déclaration.

C'était l'une des mesures attendues par les entreprises concernées par les facteurs de pénibilité : depuis le 19 août 2015, elles ne sont plus tenues d'établir une fiche pénibilité pour chaque salarié exposé au-delà des seuils. Cette fiche est remplacée par une déclaration de l'employeur aux caisses de retraite. Concrètement, via la DADS puis la DSN, l'employeur déclarera les salariés exposés. La Carsat informera ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé chaque année. Un décret définira les modalités de la déclaration. La loi précise que les informations contenues dans la déclaration, sont "confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur".

### Accord ou référentiel de branche pour apprécier la pénibilité

Afin de faciliter l'appréciation par les employeurs de l'exposition de leurs salariés à la pénibilité, les branches professionnelles peuvent déterminer, par le biais d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel (celui-ci devra être homologué par les pouvoirs publics), des "situations type d'exposition" en se référant aux postes, métiers et situations de travail. L'employeur pourra directement appliquer ce référentiel pour effectuer sa déclaration. Un décret doit en définir les modalités.

La loi précise l'employeur ne pourra pas être mis en cause pour non-respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail du seul fait qu'il déclare l'exposition d'un salarié à un facteur de pénibilité.

### Les délais de contrôle et de contentieux sont réduits

Le délai de l'action contentieuse que le salarié peut engager pour l'attribution de points figurant sur son compte pénibilité est réduit de 3 à 2 ans. Le délai de contrôle des caisses est lui ramené à 3 ans (au lieu de 5 ans).

### Cotisations dues au titre de la pénibilité

La loi corrige une erreur portant sur la cotisation additionnelle due par les entreprises qui déclarent des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Les taux fixés par le décret ne correspondaient pas aux actuelles fourchettes légales. La loi modifie l'article L4162-20 du Code du travail. Désormais, si le salarié n'est exposé qu'à un facteur de pénibilité, la cotisation est comprise entre 0,1 % (et non plus 0,3%) et 0,8 % ; en cas de poly-exposition, la cotisation est comprise entre 0,2 % (et non plus 0,6 %) et 1,6 %.

Enfin, s'agissant de la cotisation pénibilité due par toutes les entreprises, même celles qui ne sont pas concernées par les facteurs de pénibilité, le législateur précise qu'elle n'est pas due aux titres des années 2015 et 2016.

L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 28 : JO, 18 août

