

Actualités ASYS

Accueil > Actualités ASYS > Newsletter Sociale - Compte Pénibilité / Temps de travail des IRP / Temps partiel - en partenariat avec le cabinet CWA



avril 2015

Actualités ASYS - avril 2015

mars 2015



Newsletter Sociale - Compte Pénibilité / Temps de travail des IRP / Temps partiel - en partenariat avec le cabinet CWA

Avril 2015 - Numéro 5

Newsletter d'actualité sociale réalisée en partenariat avec le cabinet Chassany Watrelot et Associés (CWA)

Chassany Watrelot & Associés

SOCIÉTÉ D'AVOCATS



News

Le Domaine Skiable de Serre Chevalier en piste avec Chronos

Serre Chevalier est l'un des domaines skiables les plus grands des Alpes avec 250 kilomètres de pistes, de 1200 à 2800 mètres d'altitude, du débutant à l'expert. Serre Chevalier est une grande vallée des Hautes...



Pénibilité

Le compte Pénibilité entre en vigueur

La loi du 20 janvier 2014 (loi n°2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites) a créé le dispositif du « Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité » (compte pénibilité ou « CPPP ») au profit de chaque salarié exposé aux facteurs de pénibilité déclenchant l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions.



Téléchargez gratuitement le dossier complet réalisé par le Cabinet Chassany Watrelot & Associés (obligations de l'employeur, facteurs de risques professionnels et seuils d'exposition, financement, accords en cours, ...)

Représentants du Personnel

Le casse-tête du temps consacré à l'exercice des mandats représentatifs

Le traitement du temps passé par les représentants du personnel à l'occasion de l'exercice de leur mandat représentatif fait l'objet de nombreuses difficultés pratiques au sein des entreprises, et peut générer de fortes tensions. Pour autant, la jurisprudence demeure peu abondante sur ce sujet, de sorte que certaines situations sont toujours source d'insécurité juridique.

L'octroi d'un temps de pause peut-il augmenter le nombre d'heures de délégation ?

Deux arrêts de la Cour de cassation du 9 décembre 2014 apportent des précisions en matière de décompte des heures de délégation et de traitement du temps de trajet.

Dans la première affaire, un ouvrier représentant du personnel travaille habituellement 8 heures consécutives de 13h à 21h. Un accord d'entreprise prévoit pendant cette période le bénéfice de deux pauses de 20 minutes considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles. L'ouvrier travaille donc 7 heures et 20 minutes, rémunérées 8 heures.

Lors de ses prises d'heures de délégation, le représentant du personnel réclame l'application des mêmes dispositions à son employeur. Pour une absence de 13h à 21h, il déclare ainsi 7 heures et 20 minutes de délégation, qu'il souhaite se voir rémunérées à hauteur de 8 heures.

Pour ce faire, il se fonde sur une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle l'utilisation d'heures de délégation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et des avantages dont le salarié aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Face au refus de l'employeur de faire droit à sa demande, il saisit le Conseil de prud'hommes, qui lui donne gain de cause. Ce ne sera pas le cas de la Cour d'appel, ni de la Cour de cassation. Celle-ci indique que « si le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération

Agenda

AVRIL

Sessions de formation "Actualité sociale"



3h30 pour faire le tour des dernières évolutions réglementaires avec un avocat spécialisé :

- * 17/04/2015 à Paris
- * 17/04/2015 à Marseille
- * 23/04/2015 à Aix-En-Provence
- * 14/04/2015 à Lille
- * 13/04/2015 à Montbéliard
- * 16/04/2015 à Dijon
- * 21/04/2015 à Orléans

Consulter le programme des formations

(Pénibilité, Contrat de génération, Formation, travail dominical, ...)



Formation "Congés payés et Règlementation de la Paie"



Une journée pour maîtriser les fondamentaux de la paie (gestion des congés, avantages en nature, frais professionnels, anticiper un contrôle Urssaf)

Le lundi 20 avril 2015 à Paris

[Consulter le programme complet](#)

MAI



Salon Santé Autonomie

du fait de l'exercice de son mandat, le nombre d'heures légalement fixées au profit des salariés investis de mandats représentatifs ne peut être augmenté que par un usage ou un accord collectif ; que n'a pas un tel objet un accord sur la réduction du temps de travail assimilant à un travail effectif la durée des pauses accordées aux salariés en situation de travail ».

Autrement dit, pour la Cour de cassation, l'assimilation de temps de pause à du temps de travail effectif ne peut avoir pour objet d'augmenter le contingent d'heures de délégation des élus. Ces derniers disposent d'un nombre d'heures strict, qui ne peut être augmenté que par usage ou accord collectif portant expressément sur ce point. En l'espèce, le représentant du personnel n'avait donc d'autre choix que de déclarer huit heures de délégation s'il voulait voir sa rémunération maintenue (Cass. soc. 9 décembre 2014, n°13-18.005).

Un temps de trajet peut-il être considéré comme du temps de délégation ?

La seconde affaire est plus simple : un représentant du personnel s'absente de son poste de travail pour, selon lui, se rendre à une réunion prévue dans le cadre de ses fonctions représentatives.

Comme ladite réunion n'est pas organisée à l'initiative de l'employeur, celui-ci considère que l'absence du salarié de son poste de travail doit être traitée comme une utilisation d'heures de délégation, et, en cas d'épuisement de son contingent d'heures, comme une absence injustifiée. La Cour de cassation approuve ce raisonnement en indiquant que « sauf accord collectif ou usage contraire, le temps de trajet pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives s'impute sur le contingent ».

Il s'agit d'une décision logique, qui rappelle la distinction opérée par la Cour de cassation entre le temps de trajet pour se rendre à une réunion à l'initiative de l'employeur (qui doit être indemnisé) et le temps de trajet effectué en dehors de toute obligation imposée par l'entreprise (Cass. soc. 9 décembre 2014, n°13-22.212)

En Bref

Précisions sur le Temps Partiel

L'ordonnance du 29 janvier 2015 publiée le 30 janvier au journal officiel est venue sécuriser deux points de la loi du 14 juin 2013 instaurant la durée minimale d'un temps partiel à 24 heures de travail. L'ordonnance exclut du champ d'application de la loi, les CDD d'une durée au plus égale à 7 jours, ainsi que les CDD et CTT conclus en remplacement d'un salarié. Elle clarifie également la situation des salariés ayant obtenu un contrat d'une durée inférieure à 24 heures mais qui souhaitent ultérieurement revenir à une durée de travail plus importante. Pour eux, il n'y a pas de droit automatique de retour à la durée minimale de travail mais une simple priorité d'accès. Ce principe s'applique aussi bien pour les contrats conclus avant ou après le 1er janvier 2014 qu'aux contrats conclus après le 1er janvier 2016.

Cette newsletter sociale vous est proposée par ASYS, éditeur de logiciels pour la planification et la gestion des temps, en partenariat avec le Cabinet Chassany Watrelot et Associés, cabinet français dédié au droit social ainsi qu'aux autres branches du droit qui impactent la gestion des ressources humaines.

ASYS

147 Rue de Rennes
75006 PARIS
FRANCE

Téléphone : 01.42.84.96.00
Fax : 01.42.84.81.93
Ecrivez-nous

Vous avez reçu cet email en tant qu'inscrit au site ASYS. Si vous souhaitez vous désabonner de notre liste de diffusion, cliquez ici

Afin de contribuer au respect de l'environnement, merci de n'imprimer cette newsletter qu'en cas de nécessité.

Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent.

(art. 34 de la loi "Informatique et Libertés"). Pour l'exercer, contactez nous.

Copyright © 2010-15 ASYS | Tous droits réservés | Performed by Amoks

[Accueil](#) | [Actualités](#) | [Newsletters](#) | [Presse](#) | [RSS](#) | [Contact](#)

UP

19-21 Mai à Paris

Conférence "Gestion des temps à l'hôpital"
le jeudi 21 mai à 11h

[Demandez votre badge gratuit](#)

En bref

Déclaration Sociale Nominative, êtes-vous prêt ?

La mise en place de la DSN est un chantier majeur pour les Directions des Ressources Humaines en 2016. Les périodes de déclaration étant revues, votre outil de Gestion des Temps peut être impacté. Pour évaluer ensemble les éventuelles évolutions à apporter à votre gestion des temps, contactez-nous.



Le chantier des Forfaits Jours se poursuit

La Cour de cassation poursuit son analyse des dispositions des conventions collectives de branche relatives aux conventions de forfait en jours. Sur les quatre derniers accords soumis à son appréciation, deux ont été invalidés pour absence de dispositions de nature à garantir la protection de la santé et la sécurité des salariés, dans les branches du notariat (Cass. soc. 13 novembre 2014), du bâtiment (Cass. soc. 17 décembre 2014) et du commerce de détail à prédominance alimentaire (Cass. soc. 4 février 2015). A l'inverse, une décision de la Cour de cassation du 10 décembre 2014 a validé les forfaits jours dans le secteur bancaire.

Quant aux experts-comptables, ils disposent d'un nouvel accord sur le sujet respectant les prescriptions de la Cour de cassation, suite à l'invalidation du précédent accord par la Cour au mois de mai 2014 (accord du 18 février 2015)

Plan du site | Mentions légales | Admin | Designed by adncom & performed by amoks
Copyright © 2010-15 ASYS | Tous droits réservés