

## Lettre d'Information Juridique

### CFDT UTI Métropole

N°37 - Novembre 2013

#### 1. Plafond de la sécurité sociale pour 2014

Le plafond de sécurité sociale est actualisé chaque année et sert au calcul de certaines cotisations sociales.

Un arrêté du 07 novembre 2013 du ministère des Affaires sociales et de la Santé, fixe le plafond de la Sécurité sociale pour 2014.

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1er janvier et jusqu'au 31 décembre 2014, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la Sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du Code de la Sécurité sociale sont les suivantes :

valeur mensuelle : 3.129 euros ;  
valeur journalière : 172 euros.

Le plafond de la Sécurité sociale est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.

Arrêté du 7 novembre 2013 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2014

La ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la

forêt et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 241-3 et D. 242-17 à D. 242-19 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 29 octobre 2013 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 16 octobre 2013 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 22 octobre 2013 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 15 octobre 2013 ;

Vu la lettre de saisine de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 2 octobre 2013 ;

Vu la lettre de saisine du conseil d'administration de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole en date du 2 octobre 2013,

Arrêtent :

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1er janvier et jusqu'au 31 décembre 2014, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D.242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

valeur mensuelle : 3.129 euros ;  
valeur journalière : 172 euros.

## **2. Absence de visite médicale : versement de dommages et intérêts**

Un employeur qui ne fait pas passer les examens médicaux obligatoires à son salarié peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts, quand bien même ce dernier ne justifie d'aucun préjudice du fait de ce manquement.

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de postier au sein d'un théâtre a été licencié. Il a saisi le Conseil de prud'hommes de diverses demandes, et notamment d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect des visites médicales obligatoires.

La Cour d'appel a rejeté sa demande de dommages et intérêts au motif qu'il ne prouve pas le préjudice qu'il aurait subi du fait de l'absence de visite médicale d'embauche et de visites médicales au cours de l'exécution de son contrat de travail.

La Cour de cassation estime au contraire que le salarié n'a pas à justifier le préjudice subi. L'employeur, qui est tenu à une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, doit être condamné à verser à l'intéressé des dommages et intérêts en cas de non-respect.

La Haute juridiction rappelle que la méconnaissance, par l'employeur, de son obligation de faire passer les visites médicales cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il doit indemniser. Ce qu'il faut retenir

: l'employeur est tenu d'organiser des visites médicales pour ses salariés.

Avant d'embaucher un salarié, ou avant la fin de sa période d'essai, il doit faire procéder à une visite médicale d'embauche.

Ensuite, au cours de la relation de travail, il doit lui faire passer des visites périodiques.

Aussi, des visites ponctuelles – dites visites de reprise - doivent être organisées pour certains salariés, par exemple lors d'un retour dans l'entreprise après un congé maternité.

A défaut, l'employeur peut être condamné par les juges.

## **3. Le conducteur qui ne manipule pas/manipule mal ses disques chronotachygraphes est irrecevable à réclamer des repos compensateurs et des récupérations d'heures.**

En l'espèce, face à une société de Transports qui ne produisait aucun élément de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par son salarié, un conducteur produisait des relevés d'activité mensuelle, des bulletins de salaires, des copies de pages d'agenda et des tableaux récapitulatifs.

La Cour d'appel de Caen (dans son arrêt rendu le 10 février 2012) avait débouté le salarié de ses demandes au titre des heures supplémentaires effectuées en lui reprochant de ne produire aucun document exploitable, lui objectant que sa mauvaise manipulation du sélecteur de son contrôlographe le privait des droits attachés à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Dans son arrêt du 31 octobre 2013 - N° de pourvoi: 12-17178 - la chambre sociale de la cour de cassation confirme sur ce point l'arrêt attaqué et réitère ainsi sa jurisprudence antérieure :

« Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait à plusieurs reprises été sanctionné ou rappelé à l'ordre pour mauvaise manipulation des disques chronotachygraphes et pour avoir mal renseigné ses suivis de transports, ce dont il résultait que ces éléments ne permettaient pas de déterminer ses heures de travail, la cour d'appel, usant du pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L3171-4 du code du travail, a estimé au vu des éléments de preuve produits par l'une et l'autre des parties, qu'il n'était pas établi que le salarié avait effectué les heures supplémentaires ; que le moyen n'est pas fondé » ;

Rappel de l'article L3171-4 du code du travail :

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable ».

*Source : Cass. Soc. 31 octobre 2013, n°12-17178*

Eric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole