

# 1 Qu'est-ce qu'un accident lié au travail ?

« Évènement de caractère soudain survenu à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail. »

## Contexte

Pour qualifier l'accident du travail, on évoque le *caractère soudain* de l'évènement à l'origine d'une lésion corporelle ou psychologique (contrairement à la maladie qui se manifeste de manière lente et progressive) et, par ailleurs, le *caractère professionnel* (la victime est placée sous la subordination juridique de l'employeur). En cas d'incapacité permanente, *une rente* ou *une indemnité en capital* sera allouée au salarié en fonction de la gravité de l'accident.

### ◆ Il survient pendant l'exécution du contrat de travail, quel que soit le lieu

Le salarié doit informer son employeur dans les 24 heures qui suivent l'accident.

L'employeur fait une déclaration sous 48 heures à la caisse primaire d'assurance-maladie, puis il délivre à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensé de l'avance de ses frais médicaux, lesquels seront remboursés en totalité par la caisse primaire d'assurance-maladie. La déclaration peut également être faite par la victime ou ses représentants pendant les deux ans qui suivent l'accident.

La durée de l'arrêt de travail est prise en compte concernant la totalité des avantages liés à l'ancienneté. Pendant l'arrêt, le salarié perçoit des indemnités journalières d'accident de travail qui sont imposables à hauteur de 50 %.

La caisse primaire d'assurance-maladie a trente jours à compter de la réception de la déclaration d'accident pour notifier à la victime et à l'employeur sa décision de reconnaître le caractère professionnel de l'évènement.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail pour occuper son emploi précédent, l'employeur doit alors lui proposer un autre emploi dans le cadre d'une mesure de *reclassement*. En cas d'impossibilité, ce dernier peut procéder au licenciement du salarié en lui versant *l'indemnité spéciale de licenciement* égale ou supérieure au double de l'indemnité légale.

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui a été impossible de lui proposer un nouvel emploi, le salarié bénéficie (en plus de l'indemnité spéciale) *d'une indemnité supplémentaire* dont le montant est fixé par le tribunal et qui ne saurait être inférieure à douze mois de salaire.

En tout état de cause, le licenciement est interdit pendant l'arrêt de travail sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail.

#### ◆ L'accident de trajet

L'accident survenu *lors du trajet* est considéré comme un accident du travail dès lors qu'il survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre son lieu de travail et sa résidence principale ou le restaurant d'entreprise.

Si le salarié effectue un détour en raison de nécessités de la vie courante, il reste couvert par la législation sur les accidents du travail (par exemple, s'il va chercher son enfant à l'école).

La durée de l'arrêt de travail est prise en compte concernant la totalité des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié doit informer son employeur dans les 24 heures qui suivent l'accident.

L'employeur fait une déclaration sous les 48 heures à la caisse primaire d'assurance-maladie, puis il délivre à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensé de l'avance de ses frais médicaux, lesquels lui seront remboursés en totalité.

## 2 Quels sont les différents types d'accords collectifs ?

« Les conventions et les accords collectifs sont des actes écrits conclus entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues comme représentatives et un ou plusieurs employeurs (ou leurs organisations syndicales). »

### Contexte

La loi du 13 novembre 1982 a instauré la négociation comme une pratique normale dans les différentes branches professionnelles et l'ensemble des entreprises. Pour être applicable (dans les entreprises qui se sont pourvues d'un délégué syndical), selon la loi du 20 août 2008, un accord collectif doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des voix aux dernières élections professionnelles et ne pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu au moins 50 % des voix lors de ce même scrutin.

### ◆ La convention collective

La convention collective inclut des dispositions plus favorables que la loi ou les règlements. Elle s'applique à tous les contrats de travail en cours d'exécution et à venir. Elle définit les règles suivant lesquelles s'exercent les droits des salariés (par exemple : l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail, les garanties sociales, etc.).

La convention collective est rattachée à l'activité principale de l'entreprise et à son lieu d'implantation. Elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

**Le contenu :** la convention collective détermine son propre champ d'application professionnel et territorial (national, régional ou local) et fait mention d'une clause définissant sa durée, ses modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation.

**Le dépôt :** la convention collective doit être déposée pour accord à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) en deux exemplaires et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de signature.

*La convention collective* peut être conclue au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche professionnelle ou interprofessionnelle.

Elle peut être étendue à toutes les entreprises de la branche par arrêté du ministère du Travail (par exemple, les entreprises du textile).

#### ◆ Les autres accords collectifs

*L'accord d'entreprise* est un accord spécifique qui concerne l'entreprise. Quand les salariés n'ont pas de convention professionnelle, l'accord d'entreprise peut constituer un statut collectif complet.

*Les accords atypiques* ne sont soumis à aucune condition de validité, ni à aucun formalisme. Ils constituent un engagement de l'employeur envers les salariés dans le cadre, par exemple, de la fin d'un mouvement revendicatif.

#### ◆ La validité des différents accords collectifs

La validité d'un accord collectif dépend des règles fixées par la loi du 20 août 2008. Cette validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés, et à l'absence de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. L'opposition est recevable dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de la convention collective. Ce délai est ramené à huit jours pour les accords d'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, les accords peuvent être signés sous certaines conditions avec les élus du personnel, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Si l'entreprise n'a pas de représentant du personnel ni de délégué syndical, la signature peut être effectuée par un salarié mandaté. L'accord est ensuite soumis à l'accord des salariés qui doivent l'approuver à la majorité.

### **3** *L'accord de maintien dans l'emploi*

---

*« Accord d'une durée maximum de deux ans qui permet de maintenir des emplois menacés par des difficultés économiques, en contrepartie de concessions faites par les salariés. »*

#### **Contexte**

Les accords de maintien dans l'emploi ont été mis en place par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

#### **◆ L'objet de l'accord**

En cas de graves difficultés économiques, un accord d'entreprise peut prévoir l'aménagement du contrat de travail des salariés en échange du maintien de leurs emplois pendant la durée de validité de l'accord.

#### **◆ Les engagements**

Avant d'engager des négociations, l'employeur doit réaliser un diagnostic des difficultés économiques et le soumettre aux organisations syndicales représentatives.

Les concessions faites par les salariés peuvent porter sur la durée du travail, sur la répartition et l'organisation de l'activité ou sur la rémunération. L'application des stipulations de l'accord ne permet pas de diminuer la rémunération des salariés dont le taux horaire (à la date de conclusion de cet accord) est égal ou inférieur à celui du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) majoré de 20 %. Elle ne permet pas non plus de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

Par ailleurs, les dirigeants doivent fournir des efforts proportionnés à ceux qui sont demandés aux membres du personnel.

Un certain nombre de clauses obligatoires doivent figurer dans l'accord, notamment le délai et les modalités d'acceptation ou de refus par les salariés des modifications proposées ou les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise.

#### **◆ Les effets de la signature**

Pour les salariés qui ont accepté l'application de l'accord, les éléments de temps et de rémunération auxquels ils ont renoncé sont suspendus.

En contrepartie, l'employeur ne peut pas les licencier pendant toute la durée de validité de l'accord de maintien dans l'emploi.

Cependant, les salariés qui ont refusé d'adhérer au dispositif peuvent être licenciés pour motif économique.

Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, il s'expose au versement de dommages et intérêts. En cas de litige, le Tribunal de Grande Instance (TGI) peut être sollicité pour juger de la bonne application des engagements.

Si la situation économique s'améliore, les signataires de l'accord peuvent saisir le TGI pour que celui-ci suspende le dispositif de maintien dans l'emploi.

#### ◆ La fin de l'accord

L'accord ne produit plus d'effet à son échéance et la situation antérieure est rétablie. Les salariés retrouvent alors la totalité de leurs droits.

## 4 L'acompte et l'avance sur salaire

« *L'acompte est le paiement d'une partie du salaire correspondant à un travail déjà effectué. L'avance est la part du salaire que l'employeur consent à verser à son salarié avant l'échéance normale et qui constitue une forme de prêt gratuit.* »

### **Contexte**

L'avance constitue une libéralité facultative pour l'employeur qui n'est pas tenu de la consentir. L'acompte constitue au contraire une obligation pour ce dernier qui doit payer le travail déjà effectué pendant le mois en cours au salarié qui en fait la demande.

#### ◆ **L'acompte est un droit**

Il est déterminé en fonction du travail déjà effectué. Par exemple, au terme de la première quinzaine, un salarié peut demander le versement d'un demi-mois de salaire.

#### ◆ **Le fondement juridique de l'acompte**

En instaurant la mensualisation, le législateur a facilité la gestion des entreprises (accord de mensualisation du 10 décembre 1977 étendu par la loi du 19 janvier 1978). En contrepartie, l'employeur a l'obligation de consentir un acompte au salarié qui en fait la demande.

#### ◆ **Les modalités de versement de l'acompte**

Quand le salaire excède 1 500 euros par mois, l'acompte doit obligatoirement être versé par chèque ou par virement. Cette opération doit être transcrite sur le bulletin de paie.

#### ◆ **L'avance n'est pas un droit**

L'avance sur salaire est un prêt gratuit. Il ne s'agit pas d'un droit pour le salarié : l'employeur peut refuser de consentir cette avance. En cas d'accord, le remboursement ne peut être effectué que par des retenues successives ne dépassant pas le dixième des salaires exigibles.

◆ **Une retenue sur salaire peut être une saisie**

La saisie sur salaire, ordonnée par le juge, porte sur des sommes dues par le salarié à un ou plusieurs créanciers. L'employeur a l'obligation de retenir ces montants sur la paie dans le cadre légal d'une quotité saisissable dont le montant varie suivant le nombre de personnes à charge.



## 5 Qu'est-ce que l'actionnariat salarié ?

« *Politique visant à ce que les collaborateurs d'une entreprise deviennent directement ou indirectement actionnaires.* »

### Contexte

La loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a consacré la création d'un dividende du travail qui peut prendre la forme de supplément de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites. La loi dispose que l'Assemblée Générale doit désigner des administrateurs salariés lorsque ceux-ci disposent de plus de 3 % du capital d'une société cotée en bourse.

### ◆ Devenir actionnaire salarié

Le salarié dispose de plusieurs moyens de devenir actionnaire de sa propre entreprise. Il peut :

- ▶ acquérir des actions dans le cadre de la vente par l'État des 10 % de titres qui sont réservés aux salariés lors d'une privatisation ;
- ▶ acheter des actions lorsqu'il y a une augmentation de capital décidée par l'Assemblée Générale des actionnaires ;
- ▶ acquérir des actions dans le cadre de la participation ;
- ▶ acquérir des actions dans le cadre d'une distribution d'actions gratuites décidée par l'Assemblée Générale des actionnaires ;
- ▶ se voir attribuer une option de souscription ou d'achat d'actions (*stock-option*) (cette option permet de souscrire ou d'acheter des actions en bénéficiant généralement d'une décote) ;
- ▶ acheter directement des titres sur le marché.

### ◆ Les intérêts pour les salariés

#### Bénéficiaire d'avantages optimisant le placement

Le salarié peut acquérir des actions dans des conditions préférentielles en bénéficiant d'un rabais sur le prix (décote), d'un complément versé par l'entreprise (abondement), d'un crédit gratuit pour acquérir les titres, d'avantages fiscaux et d'actions gratuites.

Ces avantages sont liés à des conditions de durée de détention. Dans le cadre des plans d'épargne entreprise, la durée de détention minimum imposée est en général de cinq ans, ce qui correspond à la durée recommandée en matière de placements en actions risquées. Depuis le décret du 30 mars 2009, le salarié peut cependant demander le déblocage immédiat de la participation. Dans certains cas, des fonds à formules garanties peuvent protéger l'actionnaire contre la chute des cours. Ce dispositif inclut cependant des contreparties : par exemple, le salarié doit accepter de renoncer aux dividendes.

#### **Être associé à la vie de l'entreprise**

L'actionnaire salarié bénéficie des mêmes droits qu'un actionnaire ordinaire. Dans les sociétés cotées où les salariés détiennent plus de 3 % du capital, un ou plusieurs administrateurs doivent être élus par l'Assemblée Générale des actionnaires.

#### **◆ L'intérêt pour les entreprises**

L'État incite les entreprises à développer l'actionnariat salarié car celui-ci permet de motiver les collaborateurs tout en renforçant la cohésion et le lien social. Par ailleurs, il est souhaitable que toutes les actions ne soient pas cédées à des tiers extérieurs à l'entreprise.