



## Suivi individuel de l'état de santé des salariés éloignés

Attendu, le décret n° 2014-423 du 24 avril 2014 relatif à l'application des dispositions relatives à la santé au travail aux travailleurs éloignés a été publié au Journal officiel du 26 avril dernier, et insère les articles D. 4625-23 à 34 du Code du travail.

Pour rappel, aux termes de l'article L. 4625-1, tel qu'issu de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, un décret devait déterminer les modalités de surveillance de l'état de santé de ces "travailleurs éloignés exécutant habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui où se trouve l'établissement qui les emploie".

On soulignera que le SSTI chargé du suivi de ces travailleurs est désormais appelé "Service de santé au travail de proximité". L'employeur peut adhérer à un Service de santé au travail de proximité soit parce que l'affectation de ces travailleurs éloignés en dehors de l'établissement qui les emploie est suffisamment durable, soit parce que ces travailleurs éloignés ne se rendent pas habituellement au sein de l'établissement qui les emploie.

De manière générale, ledit décret insère des dispositions quant à :

- l'adhésion à un SSTI
- les échanges d'information, documents et rapports,
- le dossier médical
- la contestation des avis médicaux.



plus sur le site  
[www.cisme.org](http://www.cisme.org)

## Commission de Virville

Dans le prolongement de la promulgation de la loi du 20 janvier 2014 relative à l'avenir et à la justice du système de retraites, un compte personnel de prévention de la pénibilité a été instauré afin de consigner les périodes d'exposition des salariés concernés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et leurs droits afférents. L'entrée en vigueur de ce dispositif étant programmée au 1<sup>er</sup> janvier 2015, une commission de concertation a été chargée d'en proposer les conditions détaillées.

C'est dans ce cadre que la Commission (dite de Virville, du nom de son Président) vient de faire connaître ses propositions, lesquelles devraient à tout le moins inspirer les prochaines dispositions réglementaires attendues en conséquence.

Le détail des premières conclusions de la Commission de Virville sont à retrouver en complément de lecture sur le site du Cisme.

## Accords d'entreprise

### Leurs conditions de validité sont d'ordre public

(Cass. soc., 4 fév. 2014, n° 12-35.333)

On rappellera, au préalable, que conformément à l'article L. 2232-12 du Code du travail, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée, d'une part, à la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour.

Dans un arrêt du 4 février dernier, la Cour de cassation est venue préciser qu'un accord collectif ne saurait déroger à cette règle, en subordonnant, notamment, la validité d'un tel accord à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi. Ainsi, un employeur ne peut se prévaloir d'une clause subordonnant l'application d'un accord d'entreprise à sa signature par l'unanimité des organisations syndicales représentatives, dès lors que l'unanimité n'est pas exigée par les textes.

Autrement dit, la Cour de cassation considère qu'une clause conventionnelle dérogatoire qui subordonne l'application d'un accord d'entreprise à sa signature par l'unanimité des organisations syndicales représentatives n'a aucune valeur juridique. En effet, elle énonce qu'un accord collectif ne peut subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi, lesquelles sont d'ordre public.

En l'espèce, un accord d'entreprise signé en juillet 2008 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, pré-

voyait une augmentation des salaires et de la prime transport, respectivement de 2,7 % et de 2 %, à la condition que l'accord soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives. À défaut de réalisation de cette condition, les taux de revalorisation tombaient respectivement à 2,2 % et 1 %. L'accord n'ayant été signé que par deux organisations syndicales, l'employeur entendait appliquer les taux minorés.

Toutefois, la Haute juridiction n'est pas de cet avis. Elle précise, en effet, que "les conditions de validité d'un accord collectif sont d'ordre public ; il en résulte qu'un accord collectif ne peut subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi". Il n'est donc pas possible d'exiger l'unanimité là où la loi ne l'a pas prévu. La règle étant d'ordre public, les partenaires sociaux ne sauraient donc exiger des conditions de majorité différentes de celles prévues par les textes, que celles-ci soient plus rigoureuses ou plus souples.

Enfin, seule la clause de l'accord collectif exigeant l'unanimité est inopposable aux organisations syndicales. Pour le reste, l'accord demeure valable dès lors qu'il satisfait aux conditions posées par la loi. En l'espèce, l'accord était bien valable (daté de 2008, il obéissait aux conditions de majorité antérieure à la loi du 20 août 2008 : signé par au moins un syndicat représentatif et absence d'opposition majoritaire). L'employeur devait donc tenir les engagements mentionnés dans cet accord. Il ne pouvait se soustraire à l'application des taux d'augmentation les plus élevés. ■



## Parutions



Editions DOC/IS  
[www.editions-docis.com](http://www.editions-docis.com)