

# Textes



## Barème kilométrique 2015 : calcul des frais et indemnités

*Arrêté du 26 février 2015 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles*

Les nouveaux barèmes kilométriques applicables aux voitures, motocyclettes et cyclomoteurs ont été publiés au Journal officiel du samedi 28 février 2015. En se basant sur ces barèmes, les salariés peuvent évaluer leurs dépenses durant leurs déplacements et demander aux services fiscaux la déduction de leurs frais réels pour l'impôt 2015 sur les revenus 2014.

### Définition

Le barème kilométrique fiscal sert à évaluer de façon forfaitaire le coût d'utilisation d'un véhicule par les contribuables.

Le barème prend en compte l'ensemble des frais (l'amortissement du véhicule, les primes d'assurances, réparations, la consommation de carburant, les dépenses de pneumatiques, les frais d'achat des casques et des protections, etc.) à l'exception :

- des intérêts d'emprunt si le véhicule a été acheté à crédit ;
- des frais de stationnement ;
- des péages.

### Frais réels des salariés

Le barème kilométrique est surtout utilisé par les salariés qui optent pour la déduction des frais réels et renoncent donc à la déduction forfaitaire de 10 %.

Ces frais de déplacement concernent en particulier le transport du domicile au lieu de travail et le transport pendant les horaires de travail.

L'utilisation du barème par les salariés pour calculer leurs frais professionnels est limitée à une puissance maximale de 7 CV.

### Mode d'emploi

En fonction de la puissance fiscale du véhicule et du kilométrage parcouru dans l'année à titre professionnel, le conducteur peut évaluer le coût total de l'utilisation de son véhicule et peut ainsi le déduire de son revenu professionnel.

### Barème auto 2015

Le barème kilométrique 2015 a été publié le 28 février 2015. Ce nouveau barème permet de calculer les frais ou indemnités kilométriques de 2014.

Dans le tableau ci-dessous « CV » correspond aux Chevaux Fiscaux, c'est-à-dire la puissance fiscale et « d » veut dire distance kilométrique.

#### TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,41$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1\ 082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\ 188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1\ 244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\ 288$	$d \times 0,401$

d représente la distance parcourue en kilomètres.

#### Exemple de calcul

Soit 10 000 km parcourus avec un véhicule de 5 CV en 2014.

Le montant des frais réels calculés selon le barème kilométrique forfaitaire sera égal à :  
 $0,305 \times 10\ 000 + 1\ 188 = 4\ 238$  euros.

#### Barème 2 roues 2015

#### TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,4$	$(d \times 0,07) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1\ 351$	$d \times 0,292$

d représente la distance parcourue en kilomètres.

#### TARIF APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS

Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

d représente la distance parcourue en kilomètres

# Jurisprudence

## Rupture conventionnelle : comment s'articule-t-elle avec un licenciement disciplinaire ?

Cass. soc. 3 mars 2015 n° 13-20.549

Cass. soc. 3 mars 2015 n° 13-15.551

Cass. soc. 3 mars 2015 n° 13-23.348

De la douzaine d'arrêts relatifs à la rupture conventionnelle rendus jusqu'alors par la chambre sociale de la Cour de cassation, un enseignement majeur peut être tiré : la remise en cause, par le salarié, de la validité de ce mode de rupture du contrat de travail est particulièrement difficile. La Haute juridiction n'avait, en revanche, pas encore eu l'occasion d'envisager, à proprement parler, l'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle. C'est chose faite dans trois arrêts rendus le 3 mars 2015

Ainsi, par 3 arrêts du 3 mars 2015, la Cour de cassation se prononce sur l'articulation de la rupture conventionnelle et du licenciement disciplinaire. Il en résulte les 3 principes suivants :

- un licenciement peut être rétracté par la signature d'une rupture conventionnelle ;
- la signature d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation de l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ;
- la signature d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas le délai de prescription de 2 mois des faits fautifs.

### Les parties peuvent renoncer à un licenciement en signant une rupture conventionnelle

Dans 1<sup>ère</sup> affaire, un mois après la notification d'un licenciement avec dispense d'exécution d'un préavis de 3 mois, les parties au contrat de travail concluent une rupture conventionnelle avant que le salarié n'use de sa faculté de rétractation dans le délai de 15 jours prévu par l'article L 1237-13 du code du travail.

#### Article L 1237-13

*A compter de la date de sa signature par les 2 parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.*

Estimant que celle-ci ne pouvait valablement intervenir après la notification de son licenciement, le salarié saisit le juge qui le déboute de sa demande. Cette décision est approuvée par la Cour de cassation qui énonce le principe suivant : *Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice de l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.*

En conséquence, l'employeur et le salarié peuvent valablement signer une rupture conventionnelle postérieurement à un licenciement ou à une démission qui ne produira dès lors aucun effet.

Les juges ont déjà admis qu'un licenciement puisse être rétracté en cas d'accord des parties (Cass. soc. 4-3-2015 n° 13-16.148). En décidant que la rupture conventionnelle peut valablement se substituer au licenciement, la Cour de cassation fait prévaloir la volonté commune des parties à renoncer à la rupture unilatérale du contrat de travail.

Cette solution tranche avec sa jurisprudence habituelle en cas de ruptures successives du contrat de

travail. En effet, jusqu'à présent, les juges ont toujours appliqué le principe *rupture sur rupture ne vaut* en ne retenant que la 1<sup>ère</sup> rupture du contrat, déniant tout effet à la seconde (ainsi, jugé en cas de prise d'acte de la rupture du contrat suivie d'un licenciement : Cass. soc. 16-11-2005 n° 03-45.39). Ce principe ne semble pas remis en cause, mais n'aurait vocation à s'appliquer qu'aux successions de rupture unilatérale du contrat.

### **Le licenciement après rétractation du salarié à une rupture conventionnelle est valable**

Dans la 2<sup>ème</sup> affaire, après avoir insulté un fournisseur et quitté les lieux malgré les ordres de son supérieur hiérarchique, un salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Lors de cet entretien, les parties signent finalement une rupture conventionnelle à laquelle le salarié renonce en usant de son droit de rétractation. L'employeur le convoque à nouveau à un entretien et le licencie pour faute grave. Le salarié conteste son licenciement en considérant que le choix de la rupture conventionnelle interdisait à l'employeur d'engager, pour les mêmes faits, une procédure disciplinaire.

Il est débouté tant en appel que devant la Cour de cassation. Selon cette dernière, *la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une rupture conventionnelle, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.*

En conséquence, si un salarié ayant signé une rupture conventionnelle exerce son droit de rétractation, l'employeur peut reprendre et mener à son terme la procédure disciplinaire en respectant le délai de prescription des faits fautifs. Selon la jurisprudence, il doit convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable dans les 2 mois suivant la date de convocation au 1<sup>er</sup> entretien (Cass. soc. 9-10-2001 n° 99-41.217).

Exemple : un salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire par lettre remise en main propre le 11 mars 2015. Au cours de cet entretien qui a lieu le 19 mars, les parties concluent une rupture conventionnelle. Le salarié exerce son droit de rétractation le 31 mars 2015. L'employeur peut convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable avant le 10 mai 2015. Passé cette date, les faits seront prescrits.

### **La signature d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas la prescription des faits fautifs**

Enfin, dans une 3<sup>ème</sup> affaire, à la différence de la 2<sup>ème</sup> visée ci-dessus, l'employeur conclut une rupture conventionnelle avec un salarié à qui il reproche des absences injustifiées, sans avoir engagé au préalable une procédure disciplinaire. Le salarié exerce son droit de rétractation et l'employeur le convoque à un entretien préalable au licenciement qui lui est notifié quelques jours plus tard.

Trop tard, selon la Cour de cassation qui lui oppose la prescription des faits fautifs, la convocation à l'entretien préalable ayant eu lieu plus de 2 mois après les faits reprochés. En effet, selon la Haute Juridiction, *la signature de la rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L 1332-4 du code du travail.*

#### **Article L 1332-4**

*Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.*



**A savoir :** Dans 3 arrêts du 3 mars 2015, la Cour de cassation poursuit sa construction jurisprudentielle sur la rupture conventionnelle lorsqu'elle précède ou succède au licenciement du salarié

## Détachement de salariés : précisions sur le taux de salaire minimal

*Arrêt CJUE du 12 février 2015, affaire C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spółka Akcyjna*

La directive 96/71 du 16 décembre 1996 du Parlement européen et du Conseil relative au détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services prévoit qu'en matière de taux de salaire minimal, les conditions de travail et d'emploi garanties aux travailleurs détachés sont fixées par la réglementation de l'État membre d'accueil et/ou par des conventions collectives déclarées d'application générale dans l'État membre d'accueil (dans le secteur de la construction).

La Cour de justice de l'Union Européenne, dans son arrêt du 12 février 2015 vient de clarifier la notion de *taux de salaire minimal* des travailleurs détachés, et de préciser quels éléments doivent être considérés comme faisant partie du salaire minimal des travailleurs ou non.

En l'espèce, une société polonaise avait conclu en Pologne des contrats de travail avec des travailleurs avant de les détacher auprès de sa succursale finlandaise. Les travailleurs se sont plaints de ne pas avoir reçu la rémunération minimale leur étant due en vertu des conventions collectives finlandaises (plus importante que la rémunération minimale de la société polonaise) et ont cédé leurs créances au syndicat finlandais du secteur de l'électricité afin qu'il se charge de leur recouvrement.

Les critères du mode de calcul de la rémunération finlandaise portaient sur :

- la manière de classer les travailleurs par groupes de rémunération ;
- la manière de déterminer la rémunération (à l'heure ou à la tâche) ;
- la manière d'accorder au travailleur un pécule de vacances, une indemnité journalière, une indemnité de trajet et la prise en charge de leur hébergement.

La Cour, après avoir rappelé que la directive susvisée poursuit un double objectif, qui tend à assurer une concurrence loyale entre les entreprises nationales et les entreprises effectuant une prestation de services transnationale, et d'autre part à assurer aux travailleurs détachés l'application d'un noyau de règles de protection minimale, confirme que le mode de calcul du taux et les critères retenus pour le déterminer sont du ressort de l'État membre d'accueil. La Cour précise qu'il incombe au juge national de vérifier que le calcul du salaire minimal repose sur des règles contraignantes et transparentes.

Elle ajoute que l'indemnité journalière n'est pas remboursée aux travailleurs à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement mais qu'elle est une allocation propre au détachement et qu'elle fait partie du salaire minimal.

De même, si l'indemnité du temps de trajet quotidien n'est pas versé à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues par le travailleur à cause du détachement, elle doit être considérée comme constituant une allocation propre au détachement et faire partie du salaire minimal.

Toutefois, la prise en charge par la société polonaise des dépenses liées au logement et la remise de bons d'alimentation à titre de compensation du coût de la vie du fait du détachement ne constitue pas un élément du salaire minimal.

Rappelons que le détachement temporaire de salariés par une entreprise étrangère peut intervenir en France pour une mission précise, et que l'employeur établi hors de France doit transmettre avant le début de son intervention une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail.

### **Article R 1263-1**

*L'employeur établi hors de France présente sans délai, à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation :*

- 1° Dans le cas où son entreprise est établie en dehors de l'Union européenne, le document attestant la régularité de sa situation sociale au regard d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, l'attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales lui incombant et datant de moins de 6 mois ;*
- 2° Le cas échéant, l'autorisation de travail permettant au ressortissant d'un État tiers d'exercer une activité salariée ;*
- 3° Le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu à l'article R 1262-13 ;*
- 4° Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à 1 mois, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes :*
  - a) Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires;*
  - b) Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;*
  - c) Congés et jours fériés, et éléments de rémunération s'y rapportant ;*
  - d) Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant ;*
  - e) S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;*
- 5° Lorsque la durée du détachement est inférieure à 1 mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale.*



**A savoir :** La Cour de justice de l'Union Européenne clarifie la notion de *taux de salaire minimal* des travailleurs détachés

### **Pas de modification du règlement intérieur sans avis du CHSCT**

*Références : Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-16457*

Le règlement intérieur est un document central et obligatoire dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés.

### **Article L 1311-2**

*L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés.*

*Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.*

La modification des dispositions du règlement intérieur concernant les temps d'habillage et de déshabillage, n'est pas opposable aux salariés et ne s'applique pas à eux si le CHSCT n'a pas été invité à rendre un avis sur ce sujet qui relève pourtant de sa compétence.

En l'espèce, un salarié employé par une enseigne de la grande distribution ALDI, spécialisée dans le commerce alimentaire, a saisi la juridiction prud'homale, afin de percevoir une rémunération pour ses

temps d'habillage et de déshabillage. En effet, l'employeur impose à son personnel de porter une tenue de travail à l'image de la société, mais aussi des chaussures de sécurité.

La cour d'appel de Toulouse ainsi que la Cour de cassation ont jugé que si un employeur modifie les dispositions du règlement intérieur sur un sujet relevant de la compétence du CHSCT, tel que celui concernant les vêtements de travail, sans recueillir son avis, alors il ne peut se prévaloir de ces modifications.

Ainsi, l'employeur a la possibilité (et doit dès qu'il emploie plus de 20 salariés) de rédiger un règlement intérieur, lequel doit comporter certaines mentions. La procédure à suivre est stricte (consultation des représentants du personnel et des instances en place, publicité, dépôt et éventuel contrôle de l'inspection du travail ...). A défaut, une sanction est prévue par le code du travail, mais surtout le règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés.

#### **Article R 1323-1**

*Le fait de méconnaître les dispositions des articles L 1311-2 à L 1322-4 et R 1321-1 à R 1321-5 relatives au règlement intérieur, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe.*

L'employeur peut également modifier le règlement intérieur applicable dans l'entreprise et le faire évoluer en fonction des besoins, mais là encore, la procédure doit être suivie. Il est important de respecter la procédure de consultation prévue par le code du travail.

#### **Article L 1321-4**

*Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

*Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'1 mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.*

*En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.*

*Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.*

Par exemple, si le règlement intérieur prévoit que la tenue de travail ne doit pas être portée en dehors du lieu et des heures de travail, l'employeur peut envisager de modifier ces dispositions, afin de ne plus rémunérer le temps d'habillage et de déshabillage. Une exception peut ainsi être introduite afin de permettre au salarié de venir et de repartir de son travail en portant sa tenue de travail, mais à la condition de soumettre cette modification au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il résulte que les dispositions de l'article L 1321-4 du code du travail que les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées qu'après que le projet ait été soumis à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Si le règlement intérieur est modifié par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes qui se rapportent aux éléments autorisés à figurer dans le règlement, alors la procédure prévue par le code du travail doit elle aussi être respectée.



**A savoir :** Les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées qu'après que le projet ait été soumis à l'avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les matières relevant de sa compétence. Cette règle ne souffre d'aucune exception

### **Les stipulations de la convention du commerce alimentaire sur les forfaits jours invalidées**

*Cass. soc. 4-2-2015 n°13-20.891*

En l'espèce, un salarié relevant de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 est soumis à une convention de forfait annuel en jours. Il demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant notamment l'irrégularité de sa convention et en sollicitant un rappel d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour manquements répétés à la législation relative aux temps de repos.

La cour d'appel juge la convention de forfait en jours privée d'effet, mais déboute le salarié des demandes. Employeur et salarié se pourvoient en cassation.

### **Les stipulations de la convention de branche ne protègent pas la sécurité et la santé des salariés**

La Cour de cassation reprend la formule consacrée selon laquelle toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Puis elle examine le cas qui lui était soumis au regard de ce principe. Elle considère tout d'abord que ne remplit pas ces conditions l'article 5-7-2 de la convention collective, qui se borne à prévoir, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés, un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Elle considère comme également insuffisant l'accord collectif d'entreprise, prévoyant seulement, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et de la charge de travail qui en résulte, l'organisation de l'activité des salariés concernés sur 5 jours, aux fins qu'ils puissent exercer utilement leur droit au repos hebdomadaire et l'établissement d'un document récapitulatif leur présence sur l'année.

Elle en conclut que la convention individuelle de forfait en jours du salarié est nulle.

La convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire avait peu de chance de recueillir l'approbation de la Cour de cassation. En effet, celle-ci a déjà jugé, au sujet de la convention collective nationale de commerces de gros, que la tenue d'un entretien annuel ne garantit pas, à elle seule, la protection de la sécurité et de la santé des salariés (Cass. soc. 26-9-2012 n° 11-14.540). Certes, en l'espèce, la convention de branche était complétée par un accord d'entreprise, mais celui-ci se contentait de prévoir que l'amplitude journalière et la charge de travail doivent être limitées, sans définir les obligations mises à la charge de l'employeur pour assurer l'effectivité de ses stipulations. Or, les accords collectifs doivent définir les obligations mises à la charge de l'employeur pour assurer l'effectivité du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires (Cass. soc. 14-5-2014 n° 12-35.033 ; Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-22.890).

### **Les preuves des heures supplémentaires est partagée entre employeur et salarié**

A l'appui de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, le salarié produisait des attestations démontrant qu'il effectuait à certains moments des heures au-delà de la durée légale.

Pour le débouter, la cour d'appel avait retenu que son salaire incluait 16,5 heures supplémentaires en application de la convention de forfait annulée et qu'il ne rapportait pas la preuve qu'il avait effectué des heures au-delà.



L'arrêt est cassé. Le salarié soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L 3171-4 du code du travail, le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne pouvant tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

#### **Article L 3171-4**

*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.*

La nullité d'une convention de forfait en jours entraîne le retour au droit commun de la durée du travail, notamment s'agissant de la preuve des heures supplémentaires (en ce sens, à propos d'une convention de forfait en heures, Cass. soc. 5-6-2013 n° 12-14.729). Il convient alors d'appliquer l'article L 3171-4 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation : la preuve des heures de travail effectuées n'incombe pas au salarié, qui doit étayer sa demande, permettant ainsi à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (par exemple, Cass. soc. 24-11-2010 n° 09-40.928 ; Cass. soc. 30-9-2014 n° 13-14.707). Il appartient au juge du fond qui a constaté l'existence d'heures supplémentaires d'en évaluer l'importance, après avoir apprécié et analysé l'ensemble des éléments de fait qui lui ont été soumis (en ce sens, Cass. soc. 4-12-2013 n° 12-17.525).

#### **La preuve du respect du repos quotidien et des durées maximales incombe à l'employeur**

Le salarié, qui demandait une indemnisation au titre du repos quotidien et du dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire, avait été débouté par la cour d'appel au motif qu'il ne rapportait pas la preuve d'avoir été empêché de prendre ses jours de congés.

A tort, pour la Cour de cassation. La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales du travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

La Cour confirme ici sa jurisprudence s'agissant :

- du respect du repos quotidien (Cass. soc. 23-5-2013 n° 12-13.015) ;
- des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail (Cass. soc. 20-2-2013 n° 11-28.811).



**A savoir :** Sont nulles les conventions individuelles de forfait en jours conclues sur le fondement de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, car elle n'assure pas la protection de la sécurité et la santé du salarié

#### **Eléments de salaire pris en compte pour vérifier le respect du Smic ou du minimum conventionnel**

*Cass. soc. 4 février 2015 n°s 13-20.879 et 13-18.523*

Dans 2 arrêts du 4 février 2015, la Cour de cassation apporte des précisions sur les éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel ou celui du Smic.

En matière d'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel, il revient aux partenaires sociaux de définir les éléments de rémunération à prendre en compte. Les juges doivent, lorsqu'ils sont saisis d'un litige sur ce point, se référer à la convention collective applicable et s'en tenir strictement aux stipulations qu'elle contient quant à la nature des éléments de salaire à inclure ou à exclure de la rémunération à comparer au salaire minimum conventionnel. Et ce n'est que dans le silence de la convention collective que toutes les sommes versées en contrepartie du travail entrent dans le calcul de la rémunération à comparer à ce minimum.

L'article 4 de la convention collective nationale des employés et ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés, applicable dans la première espèce (pourvoi n°13-20.879), dispose que : « *Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier. Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle ne leur est due, en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre* ».

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà jugé, au visa de ce texte, que la rémunération des ouvriers inclut seulement les primes et indemnités relatives aux prestations qu'ils effectuent, et qu'il s'en déduit que les primes qui ne rémunèrent pas le travail, mais sont liées à la présence ou à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, n'entrent pas dans le calcul du minimum conventionnel (Cass. soc. 27 mai 1997 n° 95-42.674).

En l'espèce, le litige concernait une prime d'atelier correspondant à une prime de production liée au tonnage produit par l'atelier rapporté au nombre d'heures effectuées. L'employeur revendiquait sa prise en compte pour vérifier l'application du minimum conventionnel en faisant valoir qu'elle était directement liée à la prestation effectuée par le salarié. La cour d'appel avait rejeté cette prétention après avoir constaté que la prime litigieuse n'avait pas été versée au salarié pendant les 3 mois où celui-ci avait été absent de l'entreprise. Elle en avait déduit que cette prime était liée à la présence du salarié et à son assiduité et visait à pénaliser l'absentéisme et qu'elle ne pouvait, dès lors, entrer dans l'assiette de comparaison pour la détermination du salaire minimum conventionnel.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve ce raisonnement : *dès lors que la prime d'atelier n'avait pas été versée au salarié pendant les mois d'absence, c'est bien qu'elle dépendait de la présence du salarié et que, en application des dispositions conventionnelles, elle ne devait pas être prise en compte pour la détermination du salaire minimum conventionnel.*

Si la détermination des éléments de rémunération à inclure dans le minimum conventionnel incombe aux partenaires sociaux, c'est le code du travail, en revanche, qui fixe les sommes à prendre en compte pour vérifier si la rémunération versée au salarié est au moins égale au Smic.

Selon l'article D 3231-6 du code du travail, le salaire à prendre en considération pour apprécier si le Smic est respecté doit tenir compte, en plus du salaire de base, des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais, des majorations légales pour heures supplémentaires et de la prime de transport.

#### **Article D 3231-6**

*Le salaire horaire à prendre en considération pour l'application de l'article D 3231-5 est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.*

*Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport.*

La chambre sociale de la Cour de cassation a déduit de ces dispositions que seules les sommes versées au salarié en contrepartie de son travail doivent être prises en considération pour déterminer s'il a perçu le Smic (Cass. soc. 4 juin 2002 n° 00-41.140).

Il est cependant particulièrement délicat de savoir si une prime liée à la production ou aux résultats de l'entreprise, dont le salarié est nécessairement un membre, doit être prise en compte dans l'assiette de calcul du Smic. L'axe de raisonnement, pour trancher cette question, est de déterminer si la prime correspond plus ou moins étroitement à la contrepartie d'un travail individuel, ou collectif lorsque le rendement individuel ne peut être mesuré, et si son montant dépend ou non, en plus du travail accompli par le salarié, d'autres éléments sur lesquels il ne peut pas avoir d'influence.

C'est ainsi qu'il a été jugé que devait être exclue de l'assiette du Smic une prime de résultat fondée sur les résultats financiers de l'entreprise : puisqu'elle dépend de facteurs sur lesquels les salariés n'ont pas d'influence directe et est susceptible d'être remise en cause en cas de mauvais résultats de la société, elle ne peut pas avoir le caractère d'un complément de salaire (Cass. crim. 5 novembre 1996 n° 95-82.994 ; Cass. soc. 2 avril 2003 n° 00-46.320).

A l'inverse, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que la part individualisée de la rémunération d'un salarié résultant de sa performance dans le travail doit être prise en considération dans le calcul du Smic (Cass. soc. 29 mars 1995 n° 93-41.906), et qu'il en va de même pour les « gueltes » versées aux vendeurs (Cass. soc. 30 mars 1994 n°92-40.531).

Dans la 2<sup>ème</sup> espèce (pourvoi n° 13-18.523), la prime dite « *prime de bonus* » était calculée par rapport au tonnage global produit par l'équipe de production à laquelle le salarié appartenait. La cour d'appel avait considéré que cette prime ne devait pas entrer dans le calcul du Smic dans la mesure où elle n'avait aucun caractère prévisible et où son montant était variable et ne dépendait pas uniquement de la production du salarié.

La Cour de cassation censure un tel raisonnement : *dès lors que la prime était déterminée en fonction du tonnage produit auquel participait le salarié, elle constituait la contrepartie d'un travail et devait être prise en compte pour le Smic.*

Le caractère collectif des éléments de calcul d'une prime ne permet donc pas à lui seul de l'exclure de l'assiette de calcul du Smic : ce qui est déterminant, c'est la participation du salarié, par son travail, et son influence directe sur les éléments de calcul de la prime. Tel était le cas en l'espèce, puisque la prime dépendait du tonnage produit par l'atelier auquel appartenait le salarié et que ce dernier avait donc, par le travail qu'il accomplissait, une influence directe sur le volume de production.



**A savoir :** La Cour de justice de l'Union Européenne clarifie la notion de *taux de salaire minimal* des travailleurs détachés

## **Vote à main levée et élections professionnelles sont-ils compatibles ?**

Cass. Soc. 28 janvier 2015, n° 14-13989

Les élections des membres du CHSCT se distinguent des autres élections professionnelles (CE, DP) car les délégués du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés par les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Cette désignation peut-elle se faire à main levée ?

Les juges de la Cour de cassation ont eu à se prononcer sur la validité d'une désignation des membres du CHSCT à main levée.

En l'espèce, le mode de scrutin retenu par le collège électoral était le scrutin de liste à majorité et à main levée, étant précisé qu'aucune contestation sur ce point n'avait été émise et que le choix de scrutin a fait l'objet d'un accord unanime entre les membres du collège désignatif. Un des syndicats de l'entreprise a saisi les juges d'une demande d'annulation de ces élections.

Les Hauts juges rappelle qu'en matière d'élections professionnelles, il ne peut en aucun cas être dérogé à l'obligation de procéder à un vote par un scrutin secret. Un accord, même unanime, ne peut faire obstacle à cette règle.

En matière d'élections professionnelles, le secret du vote doit impérativement être assuré. Si tel n'est pas le cas, le syndicat peut agir. Aussi, les contestations relatives à la délégation des délégués au CHSCT sont de la compétence du tribunal d'instance.

#### **Article L 4613-3**

*Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du juge judiciaire.*

*Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.*

Peuvent saisir le juge afin que soit prononcé l'annulation de la désignation :

- les salariés de l'entreprise,
- le collège désignatif,
- les organisations syndicales.

En l'espèce c'est une des organisations syndicales qui a fait le choix de saisir le tribunal afin de solliciter l'annulation des élections, ce qui a porté ses fruits puisque la Cour de cassation lui a donné raison en estimant qu'il ne peut aucunement être dérogé au secret du vote.

Aussi, afin d'éviter un tel litige relatif à la désignation des membres du CHSCT, la délégation du personnel au CHSCT est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel (article L 4613-1 du code du travail).

#### **Article L 4613-1**

*Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.*

*L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.*

Il appartient au collège désignatif, d'arrêter les modalités de désignation (Cass. Soc. 16 décembre 2009, n° 09-60156)

Si un accord unanime peut définir les modalités de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT, il ne peut être dérogé à l'obligation de procéder à un vote par un scrutin secret (Cass. Soc. 25 octobre 2006, n°06-60012).

Le vote à main levée est rigoureusement contraire au secret du vote (Cass. Soc., 31 mai 2011, n° 10-60226).

Il s'agit donc d'être vigilant lors de l'opération électorale, et même si le collège désignatif propose le vote à main levée, il ne faut en aucun cas l'accepter, faute de quoi il y a risque que les élections soient annulées.

Le vote à bulletin à secret est donc à retenir impérativement !



**A savoir :** Le vote à main levée permet donc de contester la validité des élections professionnelles.

### **Travailler pour un concurrent pendant un arrêt maladie est une faute grave**

*Cass Soc 28 janvier 2015 n°13-18.354 (n°134 F D)*

En l'espèce, l'employeur reprochait au salarié d'avoir travaillé pour une société concurrente pendant son arrêt maladie. Plusieurs témoins avaient attesté de sa présence régulière dans les locaux de cette société, et l'employeur produisait en outre une publicité de cette dernière mentionnant le salarié au sein de ses effectifs. Le licenciement, prononcé pour faute grave, est approuvé par la Cour de cassation.

La suspension du contrat de travail d'un salarié en raison de sa maladie ne fait pas obstacle au licenciement si l'intéressé manque à son obligation de loyauté envers l'employeur. Toute la difficulté est de déterminer la nature des comportements susceptibles de caractériser un tel manquement et de justifier une sanction.

Pour la Cour de cassation, l'exercice d'une activité professionnelle, pour son propre compte ou pour celui d'un tiers, pendant l'arrêt de travail ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté (Cass. soc. 4 juin 2002 n° 00-40.894).

En pratique, seules les activités lucratives ou concurrentielles portant préjudice à l'employeur sont fautives. Par exemple, un salarié qui apporte une aide temporaire et bénévole à son conjoint n'est pas fautif (Cass. soc. 11 juin 2003 n° 02-42.818). En revanche, celui qui, pendant son arrêt de travail, démarché des clients de l'employeur pour la société de son conjoint commet une faute grave (Cass. soc. 23 novembre 2010 n° 09-67.249).

*que la salariée avait exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente ; qu'elle a pu en déduire, l'exercice d'une telle activité causant nécessairement un préjudice à l'employeur, un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ;*



**A savoir :** Pendant un arrêt maladie, le salarié reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. Tout manquement à cette obligation, comme travailler pour un concurrent, peut justifier un licenciement

## La preuve pour les heures supplémentaires

Cass Soc 15 janvier 2015 n°13-27072

Selon cet arrêt de cassation partielle, en matière d'heures supplémentaires, il n'appartient pas au salarié d'apporter la preuve de ces heures, mais seulement d'étayer sa demande.

En l'espèce, une salariée a saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires qu'elle aurait accompli. Au soutien de sa demande, elle verse aux débats des courriels envoyés de chez elle, ainsi que des captures d'écran.

La salariée est déboutée par les juges du fond qui considèrent qu'elle n'est pas parvenue à étayer suffisamment sa demande de paiement d'heures supplémentaires.

Les juges lui reprochent en effet de ne pas avoir fourni de décompte hebdomadaire des heures sollicitées. De même, ils considèrent que la salariée ne pouvait pas se contenter de produire des courriels envoyés de chez elle, ainsi que des captures d'écran, qui ne sont corroborés par aucun autre élément. Selon eux, ces éléments ne « *permettent pas à eux seuls d'établir l'exactitude de l'heure effective qui y est mentionnée* », « *l'heure d'envoi d'un courriel pouvant se révéler inexacte en cas de réglage inadapté de l'horloge* ».

La Cour de cassation, saisie du litige, a alors dû répondre à la question de savoir si des courriels et des captures d'écran, produits sans aucune autre pièce, sont de nature à étayer une demande de paiement d'heures supplémentaires.

Dans un premier temps, la Cour de cassation rappelle, au visa de l'article L 3171-4 du code du travail, qu'il n'appartient pas « *à la salariée d'apporter la preuve des heures supplémentaires mais seulement d'étayer sa demande* ».

### Article L 3171-4

*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.*

Dans un second temps, la Haute Cour précise que les juges du fond auraient « *dû vérifier si les courriels et les captures d'écran produits par la salariée permettaient de déterminer quelles étaient les heures supplémentaires dont elle demandait le paiement* ». Et ainsi mettre « *l'employeur en mesure de répondre en fournissant ses propres éléments* ».

Cette décision de la Cour de cassation est un rappel du code du travail et de la jurisprudence sur la répartition de la charge de la preuve de la durée du travail : La cour d'appel est censurée pour avoir fait peser la charge de la preuve uniquement sur la salariée, ce qui est contraire à l'article L 3171-2 du code du travail.

### Article L 3171-2

*Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos*

*compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.*

L'article L 3171-4 du code du travail précise en effet, dans son 1<sup>er</sup> alinéa, que c'est à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Puis, dans son 2<sup>nd</sup> alinéa, l'article prévoit que le salarié doit fournir des éléments à l'appui de sa demande.

Cette décision est également intéressante en ce qu'elle reconnaît aux courriels et captures d'écran une valeur probante. Ce qui est conforme aux règles en matière de droit du travail où la preuve est libre (Cass. soc, 27.03.06, n° 98-44666). Les parties à un procès prud'homal ont donc la possibilité d'utiliser tout mode de preuve, y compris donc les courriels, ou encore les captures d'écran.

Cette liberté de la preuve doit cependant respecter certaines limites :

- les preuves ne doivent pas avoir été obtenues par fraude ou violence,
- les preuves ne doivent pas avoir été volées,
- les preuves ne doivent pas porter atteinte à la vie privée.

*Attendu que pour rejeter la demande de la salariée, l'arrêt retient qu'elle ne verse pas aux débats un décompte hebdomadaire des heures sollicitées mais seulement des courriels envoyés de chez elle et des captures d'écran qui ne permettent pas à eux-seuls d'établir l'exactitude de l'heure effective qui y est mentionnée, qu'en effet, l'heure d'envoi d'un courriel peut se révéler inexacte en cas de réglage inadapté de l'horloge de l'ordinateur, qu'aucun autre élément ne vient corroborer que les courriels ont été envoyés au milieu de la nuit ou tard le soir, qu'il en est de même en ce qui concerne les captures d'écran qui ne permettent pas d'établir la réalité des heures supplémentaires alléguées ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'il n'appartient pas à la salariée d'apporter la preuve des heures supplémentaires mais seulement d'étayer sa demande, la cour d'appel, qui aurait dû vérifier si les courriels et les captures d'écran produits par la salariée permettaient de déterminer quelles étaient les heures supplémentaires dont elle demandait le paiement et mettaient ainsi l'employeur en mesure de répondre en fournissant ses propres éléments, a violé le texte susvisé ;*



**A savoir :** Il n'appartient pas à la salariée d'apporter la preuve des heures supplémentaires, mais seulement d'étayer sa demande