

# Textes



## Le bulletin de salaire simplifié lancé le 1<sup>er</sup> mars 2016

*Décret n° 2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie  
Arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail*

Mesure phare du choc de simplification voulu par le président de la République, cette charte est le fruit d'un rapport de Jean-Christophe Sciberras, publié en juillet 2015 et préconisant de rendre le bulletin de paie plus lisible et intelligible pour le salarié.

Ainsi, afin d'améliorer la lisibilité du bulletin de paie, le décret du 25 février 2016 prévoit la construction d'un référentiel des intitulés de paie, permettant de retenir, pour chaque ligne, la mention la plus compréhensible possible. L'arrêté du même jour fixe les libellés obligatoires.

Les informations mentionnées sur le bulletin sont simplifiées :

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale est supprimée,
- les lignes de cotisation de protection sociale sont regroupées par risque couvert,
- les autres contributions relevant de l'employeur sont regroupées en une seule ligne.

Une information des salariés sur le coût du travail est prévue, en insérant sur le bulletin de paie la somme du salaire brut et des contributions de l'employeur et le montant total des allègements financés par l'État, ayant un impact sur les cotisations sociales. L'obligation d'un récapitulatif annuel accompagnant le bulletin présentant des regroupements de cotisation est supprimée.

Des entreprises volontaires ont signé, vendredi 26 février 2016, une charte (Charte d'engagements, entre l'État et les entreprises volontaires), pour l'utilisation du bulletin de paie clarifié dans laquelle elles s'engagent à mettre en place, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre, une fiche de paie clarifiée pour leurs salariés. Préconisée dans un rapport de 2015, cette mesure sera généralisée d'ici fin 2017.

Les entreprises signataires de la charte (dont la Société générale ou le groupe Safran) promettent de mettre en place un bulletin de paie clarifié au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année de 2016. Elles considèrent qu'il « *est essentiel d'assurer aux salariés une information exacte, mais aussi compréhensible, sur l'ensemble des cotisations et contributions sociales en lien avec l'emploi salarié* ».

Ces mêmes sociétés « *informeront les représentants des salariés de la démarche engagée et veilleront à une bonne compréhension de cette initiative par les salariés concernés* », précise la charte. Elles devront, en outre, réaliser d'ici septembre 2016 un bilan qualitatif de cette expérimentation, « *afin d'aider les pouvoirs publics à tirer les conclusions de cette phase de volontariat et à faciliter ainsi la phase de généralisation* ».

Cette mesure ne concerne, pour le moment, que les entreprises pilotes signataires de la charte, mais elle se verra généralisée à toutes les entreprises d'ici fin 2017. Le décret du 25 février, autorisant également la phase d'expérimentation, oblige les employeurs à remettre à leurs salariés ce nouveau bulletin de paie :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les entreprises comptant au moins 300 salariés,
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

## Article 2 du décret n° 2016-190

I. – Les dispositions du présent décret sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les employeurs d'au moins 300 salariés au sens de l'article L 1111-2 du code du travail.

II. – Les dispositions du présent décret sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les employeurs de moins de 300 salariés au sens de l'article L 1111-2 du code du travail.

## Article 3 du décret n° 2016-190

Par dérogation aux dispositions de l'article 2, les employeurs peuvent, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, remettre à leurs salariés un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret. L'article R 3243-3 du code du travail n'est pas applicable à ces employeurs.

Le décret du 25 février 2016 s'adresse aux employeurs et salariés de droit privé. Pour améliorer la lisibilité du bulletin de paie, il prévoit la construction d'un référentiel des intitulés de paie, permettant de retenir, pour chaque ligne, la mention la plus compréhensible possible.

Pour les salariés non cadres qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention, les informations mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail sont présentées comme suit sur le bulletin de paie mentionné à l'article R. 3243-1 :

| Cotisations et contributions sociales                                  | Base   | Taux salarial | Part salarié                       | Part employeur                   |
|--|--------|---------------|------------------------------------|----------------------------------|
| <b>SANTÉ</b>   |        |               |                                    |                                  |
| Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès                  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Incapacité Invalidité Décès                             |        |               |                                    |                                  |
| Complémentaire Santé   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| <b>ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES</b>                  | Valeur |               |                                    | Valeur                           |
| <b>RETRAITE</b>  |        |               |                                    |                                  |
| Sécurité Sociale plafonnée   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Sécurité Sociale déplafonnée   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Tranche 1   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Tranche 2   |        |               |                                    |                                  |
| Supplémentaire   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| <b>FAMILLE-SÉCURITÉ SOCIALE</b>  | Valeur |               |                                    | Valeur                           |
| <b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| <b>AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR</b>                       |        |               |                                    | Valeur                           |
| <b>COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE</b> |        |               |                                    |                                  |
| CSG non imposable à l'impôt sur le revenu                              | Valeur | Valeur        | Valeur                             |                                  |
| CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu                             | Valeur | Valeur        | Valeur                             |                                  |
| <b>ALLÈGEMENT DE COTISATIONS</b>                                       |        |               |                                    | Valeur                           |
| <b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>                          |        |               | <b>Valeur</b>                      | <b>Valeur</b>                    |
|  |        |               |                                    | <b>Net payé en euros</b>         |
|  |        |               |                                    | Valeur                           |
|  |        |               | <b>Total versé par l'employeur</b> | <b>Allègement de cotisations</b> |
|  |        |               | Valeur                             | Valeur                           |

Pour les salariés ayant la qualité de cadre au sens des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention, les informations mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail sont présentées comme suit sur le bulletin de paie mentionné à l'article R 3243-1 :

| Cotisations et contributions sociales                               | Base   | Taux salarial | Part salarié                       | Part employeur                   |
|---|--------|---------------|------------------------------------|----------------------------------|
| <b>SANTÉ</b>  |        |               |                                    |                                  |
| Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès                 | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Incapacité Invalidité Décès                          |        |               |                                    |                                  |
| Complémentaire Santé  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| <b>ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES</b>               | Valeur |               |                                    | Valeur                           |
| <b>RETRAITE</b>   |        |               |                                    |                                  |
| Sécurité Sociale plafonnée  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Sécurité Sociale déplafonnée  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Tranche A  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Garantie Minimale de Points                          |        |               |                                    |                                  |
| Complémentaire Tranche B  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| Complémentaire Tranche C  |        |               |                                    |                                  |
| Supplémentaire  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| <b>FAMILLE-SÉCURITÉ SOCIALE</b>                                     | Valeur |               |                                    | Valeur                           |
| <b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>  |        |               |                                    |                                  |
| Chômage   | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| APEC  | Valeur | Valeur        | Valeur                             | Valeur                           |
| <b>COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR CONVENTION COLLECTIVE</b> |        |               |                                    |                                  |
| <b>AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR</b>                    |        |               |                                    | Valeur                           |
| CSG non imposable à l'impôt sur le revenu                           | Valeur | Valeur        | Valeur                             |                                  |
| CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu                          | Valeur | Valeur        | Valeur                             |                                  |
| <b>ALLÈGEMENT DE COTISATIONS</b>                                    |        |               |                                    | Valeur                           |
| <b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>                       |        |               | Valeur                             | Valeur                           |
|   |        |               |                                    | <b>Net payé en euros</b>         |
|   |        |               |                                    | Valeur                           |
|   |        |               | <b>Total versé par l'employeur</b> | <b>Allègement de cotisations</b> |
|   |        |               | Valeur                             | Valeur                           |

La rubrique intitulée « *Autres contributions dues par l'employeur* » agrège les contributions dues uniquement par l'employeur :

- le versement transport,
- la contribution au Fonds national d'aide au logement,
- la contribution solidarité autonomie,
- le forfait social,
- la taxe d'apprentissage,
- la contribution patronale au financement des organisations syndicales.



### **Incitation à l'achat de vélos par les entreprises**

*Décret n° 2016-179 du 22 février 2016 relatif aux modalités d'application de la réduction d'impôt pour mise à disposition d'une flotte de vélos prévue à l'article 220 undecies A du code général des impôts*

Un décret paru mercredi 24 février 2016 au Journal officiel précise le dispositif prévu par la loi de transition énergétique, permettant aux entreprises de réduire leurs impôts lorsqu'elles mettent des vélos à disposition de leurs salariés.

Après le tout récent décret sur l'IKV (indemnité kilométrique vélo), le *plan vélo* du gouvernement est donc complet :

- d'une part, les entreprises peuvent désormais verser à leurs salariés une indemnité de 25 centimes par kilomètre lorsque ceux-ci viennent au travail à vélo ;
- de l'autre, elles peuvent donc bénéficier de réduction d'impôts lorsqu'elles achètent une flotte de vélos.

Cette disposition était contenue dans l'article 39 de la loi de transition énergétique du 17 août 2015 :

« Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt égale aux frais générés par la mise à la disposition gratuite de leurs salariés, pour leurs déplacements entre leur domicile et le lieu de travail, d'une flotte de vélos, dans la limite de 25 % du prix d'achat de ladite flotte de vélos. » Le décret paru mercredi détaille les dépenses qui sont éventuellement déductibles :

- achat des vélos eux-mêmes, mais aussi des équipements allant avec (casques, protections, gilets réfléchissants, antivols),
- frais d'assurances,
- frais d'entretien des vélos,
- frais de construction,
- d'aménagement ou de location d'un local destiné aux vélos.



### **Interdiction du vapotage au travail**

*Article 28 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé*

L'article 28 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé insère un nouvel article, L 3511-7-1 qui indique désormais clairement qu'il est interdit de vapoter :

- dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
- dans les moyens de transport collectif fermés ;
- dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Les employeurs doivent donc veiller, depuis le 28 janvier 2016 (date entrée en vigueur de cette interdiction, soit le lendemain de la publication de la loi au JO) à ce que les éventuels salariés *vapoteurs* respectent cette nouvelle réglementation.

Par voie, de conséquence, les règlements intérieurs vont devoir connaître une modification à ce sujet. L'objectif étant d'élargir l'interdiction de *fumer* à celle de *vapoter*.

Ainsi que l'indique l'article L 3511-7-1 du code du travail, un décret à venir fixera les conditions d'application de l'interdiction de vapotage.

Devrait être ainsi précisé par ce décret si les espaces vapoteurs et les coins fumeurs seront dissociés ou pas.



### **Indemnités kilométriques : le barème n'est pas modifié pour 2016**

*BOFIP du 15 février 2016 BOI-BAREME-000001-20160215*

Dans une publication du 15 février 2016, l'administration fiscale confirme que le barème fixé par arrêté du 26 février 2015, publié au JO du 28 février 2015, est reconduit pour l'année 2016.

### **Barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux automobiles**

Les allocations versées sous la forme d'indemnité kilométriques à un salarié contraint d'utiliser son véhicule à des fins professionnelles peuvent être exonérées de charges sociales dans la limite du barème

kilométrique publié chaque année par l'administration fiscale. L'exonération est possible sous réserve de pouvoir justifier :

- du moyen de transport utilisé par le salarié, de la distance séparant le domicile du lieu de travail
- de la puissance du véhicule
- du nombre de trajets effectués chaque mois, et à condition que le salarié atteste ne transporter aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

| <b>Tarif applicable aux automobiles</b> |                         |                                |                             |
|---|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| <b>Puissance administrative</b>         | <b>Jusqu'à 5.000 km</b> | <b>De 5.001 km à 20.000 km</b> | <b>Au-delà de 20.000 km</b> |
| 3 CV et moins                           | $d \times 0,410$        | $(d \times 0,245) + 824$       | $d \times 0,286$            |
| 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**

#### **Exemples :**

- pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $4\ 000\text{ km} \times 0,568 = 2\ 272$  euros ;
- pour 6 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 5 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $(6\ 000\text{ km} \times 0,305) + 1\ 188 = 3\ 018$  euros ;
- pour 22 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 7 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $22\ 000\text{ km} \times 0,401 = 8\ 822$  euros.

#### **Barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes**

Est considéré comme cyclomoteur au sens du code de la route, le véhicule deux roues dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipé d'un moteur d'une cylindrée ne dépassant pas 50 cm<sup>3</sup> s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette n'excédant pas 4 kW pour les autres types de moteur.

Il peut s'agir, selon les dénominations commerciales, de scooters, de vélomoteurs...

| <b>Tarif applicable aux cyclomoteurs</b> |                               |                            |
|--|-------------------------------|----------------------------|
| <b>Jusqu'à 2.000 km</b>                  | <b>De 2.001 km à 5.000 km</b> | <b>Au-delà de 5.000 km</b> |
| $d \times 0,269$                         | $(d \times 0,063) + 412$      | $d \times 0,146$           |

**d représente la distance parcourue en kilomètres**

#### **Exemples :**

- un contribuable ayant parcouru 2 500 km, dont 1 800 km à titre professionnel, avec un vélomoteur dont la cylindrée est inférieure à 50 cm<sup>3</sup> peut obtenir la déduction de :  $1\ 800 \times 0,269 = 484$  euros ;
- un contribuable ayant parcouru 3 000 km à titre professionnel, avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 cm<sup>3</sup> peut obtenir une déduction de :  $(3\ 000 \times 0,063) + 412 = 601$  euros ;
- pour un parcours professionnel de 5 100 km effectué avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 cm<sup>3</sup>, le montant de la déduction est de :  $5\ 100 \times 0,146 = 745$  euros.

## **Barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux véhicules non considérés comme cyclomoteurs**

Est considéré comme non-cyclomoteur au sens du code de la route, le véhicule 2 roues dont la cylindrée est supérieure à 50 cm<sup>3</sup>.

| <b>Tarif applicable aux motocyclettes</b> |                         |                               |                            |
|---|-------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| <b>Puissance administrative</b>           | <b>Jusqu'à 3.000 km</b> | <b>De 3.001 km à 6.000 km</b> | <b>Au-delà de 6.000 km</b> |
| 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**

### **Exemples :**

- un contribuable ayant parcouru 3 000 km, dont 2 000 km à titre professionnel, avec une moto dont la puissance administrative est de 5 CV peut obtenir la déduction de :  $2\ 000 \times 0,4 = 800$  euros ;
- pour un parcours de 5 000 km effectué à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est de 1 CV, la déduction sera de :  $(5\ 000 \times 0,084) + 760 = 1\ 180$  euros ;
- pour un parcours de 6 100 km effectué à titre professionnel avec une moto dont la puissance est supérieure à 5 CV, la déduction sera de :  $6\ 100 \times 0,292 = 1\ 781$  euros.

# Zoom



## Contrat de travail du salarié du particulier-employeur

Est considéré comme un employé de maison, toute personne, à temps plein ou partiel, qui effectue au domicile de son employeur tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager, dès lors que l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives (*article 1<sup>er</sup> de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*).

Les tâches ménagères ou familiales peuvent être notamment :

- la garde d'enfant,
- le ménage,
- les courses,
- l'assistance informatique,
- les petits travaux de bricolage,
- ...

Les employés de maison relèvent de la Convention collective nationale des salariés du particulier-employeur du 24 novembre 1999.

Sont exclus de cette convention :

- les employés au pair,
- les assistantes maternelles, les jardiniers,
- les jardiniers-gardiens de propriétés privées.

Si la relation particulier-employeur / salarié est soumise à la convention collective nationale, l'article L 7221-2 prévoit qu'un certain nombre de domaines reste soumis au code du travail.

### Article L 7221-2

*Sont seules applicables au salarié défini à l'article L 7221-1 les dispositions relatives :*

- 1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L 1154-2 ;*
- 2° A la journée du 1<sup>er</sup> mai, prévues par les articles L 3133-4 à L 3133-6 ;*
- 3° Aux congés payés, prévues aux articles L 3141-1 à L 3141-31, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'État ;*
- 4° Aux congés pour événements familiaux, prévues par les articles L 3142-1 et suivants ;*
- 5° A la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la 4<sup>ème</sup> partie.*

Si un particulier souhaite embaucher un salarié il doit, en tant qu'employeur, accomplir les formalités d'embauche, auprès de l'URSSAF, en demandant l'immatriculation du salarié. Il a aussi l'obligation de verser à cet organisme, les cotisations patronales et salariales correspondant à l'embauche d'un employé de maison.

Ces obligations sont simplifiées si l'employeur a recours, avec l'accord du salarié, au dispositif du CESU déclaratif (*article L 1271-1 du code du travail*).

Celui-ci a plusieurs avantages :

- il évite à l'employeur d'effectuer la déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF ;

- il évite à l'employeur d'établir un bulletin de paie. Le Centre national du CESU calcule et prélève directement les cotisations sociales et adresse un document valant bulletin de paie au salarié ;
- il permet à l'employeur de bénéficier du crédit d'impôt.

**Remarque :** les assistantes maternelles agréés sont soumises au dispositif Pajemploi.

A chaque début de mois suivant celui de la déclaration, le Centre National du Cesu informe l'employeur du montant des cotisations qui sera prélevé à la fin du mois.

Un contrat de travail écrit doit être rédigé soit à l'embauche, soit à l'issue de la période d'essai, si une lettre d'embauche précisant la durée de la période d'essai, a été signée lors de l'engagement (*article 8 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*).

### **Article 8**

*Une période d'essai initiale de 1 mois maximum précédera l'engagement définitif. Sa durée sera précisée par écrit à l'embauche. Elle pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié en ait été averti par écrit avant l'expiration de la 1<sup>ère</sup> période.*

*Dans cette limite, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité*

Peu importe qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, le contrat doit préciser certaines mentions :

- la nature de l'emploi et la qualification ;
- la rémunération et la fourniture éventuelle d'avantages en nature ;
- le lieu de travail ;
- l'horaire de travail, la présence de nuit, les heures de présence responsable.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail n'excède pas 8 heures ou 1 mois par an, le CESU peut tenir lieu de contrat de travail (*Cass. Soc, 27 octobre 2004 : n° 03-48234*).

L'employeur applique une période d'essai de 1 mois maximum, renouvelable 1 fois, sous réserve d'en informer le salarié par écrit, avant l'expiration de la première période.

Pour toute embauche, l'employeur doit faire passer un examen médical d'embauche au salarié (*article L 7221-2 du code du travail*).

La durée hebdomadaire de travail effectif à temps complet qui est applicable au salarié est de 40 heures (174 heures par mois) (*article 15 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*).

Dans le cas où le salarié reste à la disposition de l'employeur sans travail effectif, les heures au-delà de 40 heures par semaine (dans la limite de 4 heures par semaine), lui sont payées au tarif normal.

Par contre, s'il occupe un emploi à caractère familial, les heures de présence responsable au cours desquelles il peut utiliser ce temps pour lui-même, en restant vigilant pour intervenir, sont rémunérées aux 2/3 du salaire conventionnel de base (*article 3 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*).

### **Article 3 : Définition de la présence responsable**

*Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.*

*Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :*

- l'importance du logement ;
- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.



*Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif.*

Les heures supplémentaires que le salarié effectuer sont majorées à partir de la 41<sup>ème</sup> heure de travail effectif ou de présence responsable équivalente.

Elles ne peuvent excéder 8 heures par semaines sur une période de 12 semaines consécutives, ni dépasser 10 heures au cours d'une même semaine. Elles sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures puis 50 % au-delà.

Que le salaire brut soit horaire ou mensuel, il ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel en vigueur ou au SMIC si celui-ci dépasse le minimum conventionnel (*article 20 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*).

## **Article 20 : rémunération**

### *1. Salaire horaire :*

*Pour 1 heure de travail effectif aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au SMIC horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.*

Le paiement du salaire doit se faire à date fixe et au plus tard le dernier jour du mois. Un bulletin de paie est délivré au salarié au moins une fois par mois.

Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, de préférence le dimanche, et 1/2 journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

Si l'employeur demande au salarié de travailler pendant son jour de repos, il doit lui accorder un repos compensateur ou le rémunérer au tarif normal majoré de 25 %.

Le salarié a aussi droit à 2,5 jours de congés payés par mois de présence au travail avec un maximum de 30 jours ouvrables par an (*article 16 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*)

Pour les employés payés par CESU, l'employeur doit en principe payer le salarié l'indemnité de congés en même temps que le salaire mensuel ou hebdomadaire qui est alors majoré de 1/10<sup>ème</sup> au titre de cette indemnité.

Le salarié bénéficie également de jours pour évènements familiaux.

## **Article 17**

### *a) Les congés pour événements personnels*

*Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes.*

*Sans condition d'ancienneté :*

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;*
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;*
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;*
- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvrable ;*
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.*

*Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur :*

- décès du beau-père ou belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se)) : 1 jour ouvrable ;*
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;*
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ouvrables.*

En tant qu'employé de maison, le salarié relève du régime général de sécurité sociale. En cas de maladie

ou accident du travail, il doit donc justifier son absence (*article 10 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*) afin de pouvoir prétendre à une indemnisation.

#### **Article 10 : Absence du salarié**

*Toute absence doit être justifiée.*

Le salarié, s'il justifie de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur et peu importe le nombre d'heures de travail effectuées, bénéficie du régime complémentaire de l'IRCEM-Prévoyance.

Le salarié bénéficie également des dispositions du code du travail en matière :

- de maternité,
- d'adoption,
- de congé parental,
- d'allocations chômage.

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail au moyen (*article 11 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*) :

- d'une démission : la durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée par la convention ;
- d'un départ volontaire à la retraite du salarié.

#### **Article 11 : Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié**

*a) Démission du salarié*

*Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.*

*La durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée à :*

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

*En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.*

L'employeur peut rompre le contrat de travail en ayant recours (*article 12 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*) :

- au licenciement : quel que soit le motif du licenciement, l'employeur doit observer la procédure suivante :
  - convocation à un entretien préalable,
  - entretien avec le salarié,
  - notification de licenciement
- à la mise à la retraite du salarié

#### **Article 12 : Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur**

*1. Procédure de licenciement :*

*Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique et celles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.*

Par ailleurs, lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme, la relation de travail prend fin.

#### **Article 7 : Contrat de travail**

*Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques prévues par le code du travail.*

Salariés et particuliers-employeurs peuvent signer une convention de rupture. Dans tous les cas, il doit être délivré au salarié (*article 14 de la Convention collective du particulier-employeur du 24 novembre 1999*) :

- un certificat de travail contenant la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement ;
- une attestation Pôle emploi pour faire valoir ses droits au chômage, sauf en cas de départ en retraite.

# Jurisprudence

## Heures de délégation : pas de perte de salaire mais les frais professionnels ne vous sont pas dus

Cass. Soc., 3 février 2016 : n° 14-18777

Le représentant du personnel ou syndical bénéficie d'un maintien de salaire lorsqu'il utilise ses heures de délégation. Toutefois, toutes les sommes qui lui sont habituellement versées lorsqu'il travaille ne lui sont pas systématiquement dues lorsqu'il utilise ses heures de délégation. C'est le cas des frais professionnels, dont la jurisprudence a illustré un exemple.

En l'espèce, s'estimant victimes de discrimination syndicale, deux stewards représentants du personnel ont saisi le Conseil de prud'hommes au motif que les indemnités de repas, de *voiture courrier* et de *découcher* ne leurs étaient pas versées pour les journées où ils exerçaient leurs mandats.

Après avoir constaté que :

- le paiement de ces indemnités aux salariés, avait pour objet de compenser les frais supplémentaires entraînés par les repas et l'hébergement hors de la base d'affectation en raison de la participation effective du personnel navigant à une activité de vol ;
- et que ces indemnités n'étaient pas versées au personnel navigant lors des journées de travail n'impliquant pas de vol ;
- la Cour de cassation considère que ces indemnités constituaient un remboursement de frais et non un complément de salaire, de sorte qu'elles ne doivent pas à être intégrées dans la rémunération due aux représentants du personnel au titre des heures de délégation.

Conformément aux dispositions du code du travail, un représentant du personnel ne doit pas subir de perte de salaire pour les journées ou les heures qu'il passe à exercer ses missions représentatives :

- délégué du personnel : article L 2315-3
- membre du comité d'entreprise : article L 2325-7,
- membre du CHSCT : article L 4614-6
- délégué syndical : article L 2143-17.

Par conséquent, pour chaque heure de délégation de son crédit d'heures utilisée, le salaire est maintenu à 100 %. Par conséquent, utilisation de ses heures de délégation ou non, à la fin du mois, la rémunération doit être identique.

Ainsi, l'employeur doit verser la rémunération comme si le représentant du personnel avait travaillé, c'est-à-dire qu'il lui verse non seulement son salaire de base, mais aussi toutes les primes ou indemnités qui lui sont normalement dues pour chaque heure travaillée (par exemple : majoration pour heure supplémentaire, prime de fin d'année ...). L'employeur ne peut donc pas réduire le montant de la paie, sinon il s'agit d'une discrimination (Cass. Soc., 29 septembre 2004 : n° 02-40647).

En revanche, les sommes qui sont habituellement versées en remboursement de frais professionnels ne sont pas payées.

En effet, les sommes qui ont le caractère de remboursement de frais professionnels ne sont pas maintenues lorsque le représentant du personnel ne vient pas travailler pour exercer les missions attachées à son mandat. Il s'agit par exemple des frais liés au transport, à l'hébergement ou la restauration, qu'il supporte habituellement pour se rendre au travail, et que l'entreprise lui rembourse.

Ainsi, les juges considèrent que si ces frais sont habituellement versés au représentant du personnel pour compenser les frais supplémentaires qu'il doit supporter en raison de son activité professionnelle, ils ne lui sont pas dus lorsqu'il exerce son mandat.



**A savoir :** *le représentant du personnel ou syndical bénéficie d'un maintien de salaire lorsqu'il utilise ses heures de délégation. Toutefois, toutes les sommes qui lui sont habituellement versées lorsqu'il travaille ne lui sont pas systématiquement dues lorsqu'il utilise ses heures de délégation*

### **Les mails du salarié issus de sa messagerie personnelle sont un mode de preuve illicite**

*Cass. Soc., 26 janvier 2016 : n° 14-15.360*

Selon une jurisprudence établie, les courriels échangés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. Il en résulte que l'employeur peut librement les contrôler, dès lors qu'ils n'ont pas été identifiés comme personnels, à moins que le règlement intérieur de l'entreprise n'en dispose autrement (Cass. Soc., 26 juin 2012 : n° 11-15.310).

En revanche, si les courriels ont été identifiés comme tels, l'employeur peut les ouvrir uniquement en présence de l'intéressé ou celui-ci dûment appelé (Cass. Soc., 15 décembre 2010 : n° 08-42.486 ; Cass. Soc., 16 mai 2013 : n° 12-11.866). Il peut toutefois, s'il justifie d'un motif légitime lié à la protection de ses droits, obtenir une ordonnance du juge permettant à un huissier de justice de prendre connaissance des mails identifiés comme personnels par le salarié et d'en dresser procès-verbal (Cass. Soc., 23 mai 2007 : n° 05-17.818 ; Cass. Soc., 10 juin 2008 : n° 06-19.229).

Ces principes s'appliquent au contrôle des courriels échangés par le salarié au moyen de la messagerie professionnelle de l'entreprise. Mais qu'en est-il de ceux que ce dernier peut être amené à consulter ou échanger sur sa messagerie personnelle, via son ordinateur de travail ?

Un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation permet de faire le point sur cette question.

Dans le cadre d'un litige relatif à la prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail, l'employeur avait formé un pourvoi reprochant à la cour d'appel d'avoir écarté des débats des courriels du salarié. Pour les juges du fond, ces courriels, échangés par l'intéressé sur sa messagerie personnelle et provenant d'adresses privées non professionnelles, étaient en effet couverts par le secret des correspondances.

La Haute Juridiction approuve cette décision. Elle précise que des messages électroniques provenant de la messagerie personnelle du salarié, distincte de la messagerie professionnelle dont il dispose pour les besoins de son activité, doivent nécessairement être écartés des débats, leur production en justice portant atteinte au secret des correspondances. Une solution identique avait déjà été retenue par la chambre commerciale de la Cour de cassation (Cass. Com., 16 avril 2013 : n° 12-15.657).

L'enjeu était ici la recevabilité d'un mode de preuve devant le juge prud'homal. Mais on peut déduire de cette décision que, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, l'intrusion de l'employeur dans la messagerie personnelle du salarié est illégitime. Seul est admis un contrôle de sa messagerie professionnelle, dans les conditions précédemment rappelées.

Ne pas respecter cette interdiction, outre qu'elle rend irrecevable devant le juge les messages provenant de la messagerie personnelle du salarié, expose l'employeur à des poursuites pénales sur le fondement de l'article 226-15 du code pénal réprimant le délit d'atteinte au secret des correspondances (actuellement

passible d'1 an d'emprisonnement et d'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 € pour les personnes physiques). Et l'employeur peut bien sûr engager également sa responsabilité civile et être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié.

### **Article 226-15 du code pénal**

*Le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner des correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en prendre frauduleusement connaissance, est puni d'1 an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

*Est puni des mêmes peines le fait, commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications ou de procéder à l'installation d'appareils conçus pour réaliser de telles interceptions.*

En l'espèce, le salarié avait certes consulté et utilisé sa messagerie personnelle depuis son ordinateur de travail (en installant semble-t-il sur ce dernier, cette messagerie personnelle ou un raccourci vers celle-ci), sans pour autant enregistrer sur le disque dur de cet ordinateur les courriels provenant de ladite messagerie. Or, s'il avait procédé ainsi, la solution aurait pu être différente.

En effet, dans une décision antérieure, la chambre sociale avait jugé que les courriels intégrés dans le disque dur de l'ordinateur de travail d'un salarié, ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle de l'intéressé, et peuvent donc être consultés librement par l'employeur (Cass. Soc., 19 juin 2013 : n° 12-12.138 et n° 12-12.139).

Cette situation diffère de celle ayant donné lieu à l'arrêt du 26 janvier 2016 et n'est pas remise en cause. En effet, en prenant l'initiative d'enregistrer sur le disque dur d'un ordinateur de l'entreprise, des messages et le cas échéant les fichiers l'accompagnant, qui proviennent initialement de sa messagerie personnelle, le salarié en change la destination. L'employeur peut alors les consulter à son insu s'ils ne sont pas identifiés comme personnels ou stockés dans un fichier identifié comme tel.

Cette solution est d'ailleurs cohérente avec la jurisprudence de la Cour de cassation qui confère un caractère présumé professionnel aux fichiers informatiques enregistrés sur le disque dur d'un ordinateur de l'entreprise. Rappelons qu'elle applique d'ailleurs cette présomption de caractère professionnel aux fichiers informatiques contenus dans une clé USB personnelle du salarié dès lors que celle-ci est connectée à son ordinateur de travail (Cass. Soc., 12 février 2013 : n° 11-28.649).



**A savoir :** *même consultés sur son ordinateur de travail, les mails du salarié provenant de sa messagerie personnelle, distincte de sa messagerie professionnelle, sont protégés par le secret des correspondances et de ce fait irrecevables devant le juge prud'homal*

### **Conséquences du non-respect d'une clause de mobilité**

*Cass. Soc, 12 janvier 2016, n° 14-23290*

Le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité qui pour être valable, doit remplir certaines conditions. Le salarié qui signe son contrat accepte à l'avance que son employeur puisse modifier son lieu de travail, sans avoir à obtenir son accord. Le salarié ne peut donc refuser par la suite, une mutation, sauf exceptions

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié d'une société de sécurité a été transféré à une autre société du même secteur. En vertu de la clause de mobilité présente dans son contrat de travail, le salarié a été affecté à un nouveau lieu de travail.

Il a refusé de rejoindre son nouveau poste, opposant à son employeur qu'il souhaitait continuer à travailler par vacation d'une durée de 12 heures. L'employeur avait alors accepté sa demande, lui fixant sa prise de poste quelques semaines plus tard. Cependant, le salarié a refusé une nouvelle fois de se présenter au travail.

L'employeur l'a alors convoqué à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée. A réception de cette lettre, le salarié a décidé de rejoindre son poste. Cependant, il a été licencié pour faute grave pour absences injustifiées résultant de son refus d'accepter ses nouvelles affectations. Le salarié a saisi le juge afin d'obtenir l'annulation de son licenciement.

La Cour de cassation a répondu à la question suivante : le non-respect d'une clause de mobilité, sans motif valable, peut-il justifier un licenciement pour faute grave ? Les juges ont estimé que le refus d'un salarié d'accepter une modification de son lieu de travail conformément à la clause de mobilité prévue dans son contrat de travail, et les absences injustifiées résultant de son refus de se rendre sur son nouveau lieu de travail, constituent une faute grave, justifiant un licenciement.

Selon l'article L 1222-1 du code du travail le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L'employeur qui met en place la clause de mobilité, ne doit pas abuser de ce droit (Cass. Soc., 18 mai 1999 : n° 96-44315).

Ainsi, la mobilité doit être justifiée par un motif objectif lié à l'intérêt de l'entreprise et à son bon fonctionnement (Cass. Soc., 23 janvier 2002 : n° 99-44-845). Lorsque le salarié doute de la bonne foi de son employeur, il doit démontrer que la décision de mobilité a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise (Cass. Soc., 23 février 2005, n° 04-45463).

L'application de la clause de mobilité ne constitue pas en elle même une modification du contrat de travail. Dès lors que le salarié signe son contrat de travail, elle s'impose à lui, sauf si elle a des conséquences sur des éléments essentiels du contrat de travail.

Lorsque le contrat de travail prévoit une telle clause, la mobilité s'impose au salarié. Il n'est pas en droit d'en refuser l'application.

Cependant, dans certaines situations le salarié est en droit de refuser la mise en œuvre de la clause de mobilité si :

- c'est un salarié protégé au regard de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel. Le salarié protégé ne peut pas être muté sans son accord (Cass. Soc., 6 mars 2002 : n° 99-45244). En cas de refus persistant, il peut faire l'objet d'une procédure spéciale de licenciement soumise à l'autorisation de l'inspection du travail (Cass. Soc., 2 mai 2001 : n° 98-44624).
- la mise en œuvre de la clause a pour effet une modification d'un élément essentiel du contrat ;
- le salarié est prévenu de l'application de la clause dans un délai trop court. L'exercice de la clause est abusif si l'employeur agit avec précipitation et notifie une mutation sans faire bénéficier le salarié, ni d'un délai de réflexion, ni d'un délai de prévenance suffisant (Cass. Soc., 18 septembre 2002 : n° 99-46136).
- la mutation porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié (Cass. Soc., 18 mai 1999 : n° 96-44315)
- la clause a pour effet un changement important des conditions de travail. En effet, lorsqu'elle suppose un passage d'horaire de jour en horaire de nuit, ou un passage d'horaire de nuit à un horaire de jour, la mise en œuvre de la clause de mobilité doit être acceptée par le salarié et ne peut lui être imposée (Cass.Soc., 14 octobre 2008 : n° 07-40523).

Si la convention collective fixe un délai de prévenance, celui-ci doit être respecté par l'employeur.

Dans l'arrêt du 12 janvier 2016, le salarié ne conteste pas la validité de la clause de mobilité et ne donne aucune explication concrète expliquant son refus de reprendre son travail pendant 6 semaines. Celui-ci n'a en effet repris son travail qu'après avoir été convoqué à l'entretien préalable de licenciement.

Ainsi, le salarié qui refuse la mise en œuvre d'une clause de mobilité qu'il a acceptée lors de la signature de son contrat de travail, sans avancer de motif valable, commet une faute grave, justifiant un licenciement.

Cette solution contraste avec celle adoptée précédemment par la Cour de cassation. Celle-ci retenait en effet que le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave (Cass. Soc, 23 janvier 2008 : n° 07-40522). Cette précision est de taille car si le salarié est licencié pour faute grave, il est privé d'indemnités de licenciement.



**A savoir :** *le refus d'un salarié d'accepter une modification de son lieu de travail conformément à la clause de mobilité prévue dans son contrat de travail, et les absences injustifiées résultant de son refus de se rendre sur son nouveau lieu de travail, constituent une faute grave, justifiant un licenciement*

## **Un salarié démissionnaire peut prétendre à l'indemnité de départ volontaire**

*Cass.Soc. 12 janvier 2016 : n° 13-27776*

Lorsqu'une société connaît des difficultés économiques, elle peut proposer à ses salariés un plan de départs volontaires. Dans ce cas, une indemnité de départ doit être versée.

En l'espèce, une société présente des problèmes financiers, elle propose alors un plan de départs volontaires à ses salariés, assortie d'une indemnité de départ. Un comptable demande à adhérer à ce plan, un refus lui a été opposé. Il a trouvé un autre emploi, il a donc préféré démissionner. Son employeur ne lui a pas versé l'indemnité de départ prévue dans le plan, ce que le salarié conteste.

Pour déterminer si un salarié peut avoir droit à l'indemnité de départ volontaire, il faut se référer au plan de départs volontaires qui met en place cette indemnité. En l'espèce, il est simplement indiqué que le salarié doit partir volontairement et que son départ doit permettre de préserver l'emploi menacé d'un autre salarié. Il n'est pas précisé que le départ du salarié doit directement sauver un emploi, cela peut être indirect par *glissement*. Par conséquent, les juges ont estimé que le salarié remplit les conditions pour obtenir cette prime, l'employeur doit donc la lui verser.

Lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés financières, des licenciements économiques peuvent être envisagés. Dans certains cas, un plan de sauvegarde de l'emploi doit être institué (article L 1233-61).

### **Article L 1233-61**

*Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.*

*Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.*

Pour éviter des licenciements, l'employeur peut alors proposer en parallèle de ce plan ou en amont, un plan de départs volontaires. Ce dernier permet de trouver des salariés qui sont d'accord pour quitter



l'entreprise, afin d'éviter de prononcer des licenciements secs. Le salarié touche alors une indemnité de départ volontaire. C'est le plan qui en fixe les conditions (postes concernés, montant de l'indemnité ...).

Un salarié, à partir du moment où il réunit les conditions définies dans le plan, se voit verser cette indemnité par l'employeur. Dans l'arrêt précité, l'employeur décline le départ de son salarié, car il savait que celui-ci avait d'ores et déjà trouvé un nouvel emploi, ce qui a contraint le salarié à démissionner. La Cour de cassation a tout de même considéré que cette démission s'analyse en un départ volontaire qui permet de préserver un emploi de l'entreprise : le départ volontaire du salarié permet de préserver l'emploi d'un de ses collègues menacés de licenciement économique. Le salarié a donc droit de toucher l'indemnité, prévue par le plan de départ volontaire.

*Mais attendu qu'ayant, d'une part, relevé, sans dénaturation, que le plan de départs volontaires ne précisait pas que le sauvetage d'un emploi menacé devait résulter directement ou indirectement du départ volontaire envisagé, la finalité de l'opération étant de conserver dans l'entreprise un salarié menacé de licenciement, d'autre part, constaté que le départ de l'intéressé avait permis de préserver l'emploi menacé d'une autre salariée, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié remplissait les conditions auxquelles le plan subordonnait, au titre de la catégorie « emploi en mutation », un départ volontaire et qu'il était créancier de l'indemnité de départ prévue par ce plan ; que le moyen n'est pas fondé ;*



**A savoir :** si le salarié remplit les conditions prévues par le plan de départs volontaires et qu'il démissionne, l'employeur est dans l'obligation de lui verser l'indemnité de départ

### **Absence de visite médicale d'embauche considérée comme une infraction**

*Cass. Crim., 12 janvier 2016 : n° 14-87695*

La visite médicale d'embauche est obligatoire pour s'assurer de l'aptitude d'un salarié nouvellement embauché à son emploi dans l'entreprise. Elle est à l'initiative de l'employeur et se déroule auprès du médecin du travail. Que le salarié soit en CDD ou en CDI, elle doit avoir lieu, à défaut, il s'agit d'une faute grave de l'employeur qui s'expose à de nombreuses sanctions.

En l'espèce, une entreprise et ses dirigeants procèdent à l'embauche de 294 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) de courte durée (15 jours). Lors d'une visite de l'inspection du travail, celle-ci constate que ces collaborateurs nouvellement embauchés ont terminé leurs contrats mais n'ont pas bénéficié de visite médicale d'embauche. La question qui se pose alors légitimement est de savoir si une visite médicale d'embauche est utile, obligatoire voire nécessaire lorsqu'un employeur se trouve confronté à un contrat de si courte durée ?

La chambre criminelle de la Cour de Cassation estime que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat en n'assurant pas l'effectivité de la visite médicale d'embauche pour ces 294 contrats.

Pour un employeur, ne pas avoir fait passer la visite médicale à ses salariés est une infraction réprimée par une contravention de 5<sup>ème</sup> classe (article R 4745-3). Cette obligation est applicable peu importe la durée ou la forme du contrat.

### **Article R 4745-3**

*Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail, prévues à l'article L 4624-1 et celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe.*

Elle condamne donc pénalement l'entreprise ainsi que ses dirigeants à une amende de 100 euros par salariés lésés, soit 294 amendes de 100 euros. On atteint un total de 29 400 euros.

A travers cet arrêt, la chambre criminelle rappelle que l'employeur demeure soumis à l'obligation de sécurité de résultat, du début à la fin du contrat. Pour satisfaire à cette obligation, il doit procéder à une visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail.

Dans le cas précis, la visite médicale n'avait pas été effectuée. Or le code du travail exige qu'avant l'embauche le salarié doit bénéficier d'une visite médicale d'embauche auprès du médecin du travail pour vérifier l'aptitude du salarié à son emploi.

#### **Article R 4624-10**

*Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.*

*Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R 4624-18 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L 6511-1 du code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche.*

L'argument avancé par l'employeur était la faible durée du contrat : le temps que la demande parvienne auprès du médecin du travail, le contrat avait déjà touché à sa fin. Le service de médecine au travail n'a donc pas jugé bon de convoquer les salariés pour faire procéder à la visite médicale. En l'espèce, l'employeur aurait dû insister auprès de la médecine du travail pour que cet examen médical ait lieu avant la fin de la période d'essai des salariés.

Le fait que le contrat ait pris fin, n'est donc pas un argument permettant de justifier l'impossibilité matérielle dans laquelle l'entreprise se trouvait de faire procéder à la visite médicale. L'employeur n'a donc pas assuré l'effectivité de son obligation de sécurité de résultat.



**A savoir :** *la visite médicale d'embauche est obligatoire. Elle est à l'initiative de l'employeur et se déroule auprès du médecin du travail. Que le salarié soit en CDD ou en CDI, elle doit avoir lieu , à défaut, il s'agit d'une faute grave de l'employeur qui s'expose à de nombreuses sanctions.*

#### **Récupérer à la poubelle des denrées alimentaires périmées n'est pas voler**

*Cass. Crim. , 15 décembre 2015 : n° 14-84.906*

En l'espèce, un salarié d'un magasin d'alimentation s'approprié des marchandises périmées dans les poubelles de son employeur.

La chambre criminelle de la Cour de cassation son arrêt du 15 décembre 2015 considère que le salarié en question ne s'est pas rendu coupable de vol. A partir du moment où les marchandises appréhendées par le salarié, qui n'étaient plus commercialisables, ont été retirées de la vente et mises à la poubelle dans l'attente de leur destruction, l'employeur a manifesté son intention de les abandonner. Il en résulte que le délit de vol, défini à l'article 311-1 du code pénal comme la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui, n'est pas caractérisé.

#### **Article 311-1 du code pénal**

*Le vol est la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui.*

La Haute Juridiction précise également que les dispositions de l'ancien article R 112-25 du code de la consommation interdisant la détention en vue de la distribution à titre gratuit de denrées dont la date limite de consommation est dépassée (dispositions reprises dans des termes similaires à l'article R 112-8 du même code par le décret 2014-1489 du 11 décembre 2014), reprises par le règlement intérieur de l'entreprise, répondent à un objectif sanitaire et sont sans incidence sur la propriété des objets jetés.

Si la récupération de denrées alimentaires périmées dans les poubelles de l'employeur n'est pas un délit, peut-elle être une faute susceptible de justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement ? Dans un arrêt déjà ancien, la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié ayant emporté des déchets de viande dont il n'était pas démontré qu'ils étaient commercialisables (Cass. Soc., 11 juillet 1991 : n° 90-40.695).



**A savoir :** *ne commet pas le délit de vol le salarié d'un magasin d'alimentation qui récupère des denrées alimentaires périmées retirées de la vente et placées dans les poubelles du magasin dans l'attente de leur destruction*