

Quinzaine du 1^{er} au 15 décembre 2016

Textes	
Lanceurs d'alerte	<i>Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique</i>
Nouveau calendrier électoral	<i>Arrêté du 25 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 4 mai 2016 relatif à la mesure de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés</i>
Vote électronique des DP et des membres du CE	<i>Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise</i>
Infraction routière : communiquer l'identité du salarié devient obligatoire	<i>Article 34 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle</i>
Les étrangers dispensés d'autorisation de travail	<i>Décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de l'article L 5221-2-1 du code du travail et fixant la liste des domaines pour lesquels l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à 3 mois est dispensé d'autorisation de travail</i>
Zoom	
La limite d'exonération des frais de repas d'un salarié sédentaire	
Loi travail : congé du proche aidant	
Jurisprudence	
En l'absence d'entretien préalable, la rupture conventionnelle est nulle	<i>Cass. Soc., 1^{er} décembre 2016 : n° 15-21.609</i>
Élections professionnelles : de nouvelles précisions sur le vote électronique	<i>Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-21.574</i>
Le salarié qui accepte sa mutation peut perdre son mandat et la protection qui y est liée	<i>Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-16.026</i>



Textes



Lanceurs d'alerte

Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique institue un cadre général pour la protection des salariés auteurs d'une alerte respectant les conditions prévues par ce texte.

Avant l'adoption de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite *loi Sapin 2*, il n'existait pas, en France, de réglementation générale du statut des lanceurs d'alerte. Seuls avaient été adoptés des textes, épars, permettant, dans des domaines spécifiques, d'assurer une protection, en particulier contre les sanctions ou mesures discriminatoires, aux personnes témoignant ou relatant de certains faits dont elles avaient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions :

- faits de corruption (article L 1161-1),
- risque grave pour la santé publique ou l'environnement (article L 1351-1 du CSP), pour la sécurité des produits de santé (article L 5312-4-2 du CSP),
- conflits d'intérêts intéressant des responsables publics (article 25 de la loi 2013-907 du 11 octobre 2013).

Un socle de droits, communs à tout lanceur d'alerte au sens de la nouvelle loi, est désormais posé. Il s'applique en principe depuis le 11 décembre 2016, un décret devant toutefois préciser les modalités de mise en place de procédures de recueil des alertes par les entreprises d'au moins 50 salariés. Son application à ces entreprises est donc différée. Des dispositions spécifiques, non détaillées ici, sont en outre prévues pour le recueil des alertes dans le secteur bancaire et financier.

Parallèlement au statut des lanceurs d'alerte, la loi pose aussi l'obligation, pour les grandes entreprises, d'adopter à compter du 1^{er} juin 2017 un programme anticorruption dont elle définit le contenu.

Définition : *le statut de lanceur d'alerte est réservé à la personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance (article 6, al. 1 de la loi Sapin 2).*

Cette définition exclut qu'une personne morale (association ou syndicat professionnel notamment) puisse être considérée comme un lanceur d'alerte.

La **bonne foi** exigée de ce dernier renvoie bien sûr à l'absence d'intention de nuire. Elle s'apprécie aussi par rapport à son contraire, la mauvaise foi, que la chambre sociale de la Cour de cassation a définie, dans le cadre du contentieux concernant la dénonciation de faits de harcèlement, comme supposant la connaissance par le salarié de la fausseté des faits allégués (notamment Cass. Soc., 7 février 2012 : n° 10-18.035).

Le **désintéressement** suppose quant à lui que l'alerte ne soit pas lancée avec l'espoir d'une compensation, quelle qu'elle soit, matérielle ou non.

La procédure de signalement des alertes prévue par la loi comporte 3 étapes successives (article 8, I de la loi Sapin 2) :

- Etape 1 : le salarié doit porter le signalement à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par ce dernier.
- Etape 2 : ce n'est que si ce premier destinataire n'a pas vérifié la recevabilité du signalement dans un délai raisonnable que le salarié peut adresser celui-ci à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.
- Etape 3 : à défaut de traitement de l'alerte par lesdites autorités, dans les 3 mois de leur saisine, que le salarié peut la rendre publique.

Toutefois, par exception, l'alerte peut être portée directement à la connaissance des autorités précitées et être rendue publique en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles (article 8, II de la loi Sapin 2).

A cet égard la question se pose des conséquences du non-respect par le salarié de cette procédure alors qu'il remplit par ailleurs tous les critères pour être considéré comme un lanceur d'alerte : nature du signalement, désintéressement et bonne foi notamment.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi (article L 1132-3-3, al. 2 nouveau).

Les actes ou dispositions contraires à ces interdictions sont frappés de nullité en application de l'article L 1132-4 du code du travail.

En cas de rupture de son contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, le salarié peut saisir la formation de référé prud'homal (article 12 de la loi Sapin 2).

Le salarié lanceur d'alerte bénéficie par ailleurs d'un aménagement des règles de preuve en cas de litige : il lui suffit de présenter au juge des éléments de fait permettant de présumer qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi. Il incombe alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, si nécessaire, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (article L 1132-3-3, al. 3 modifié).



Nouveau calendrier électoral

Arrêté du 25 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 4 mai 2016 relatif à la mesure de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés

Les quelque 4,6 millions de salariés employés dans de très petites entreprises, qui étaient invités à participer aux élections professionnelles du 28 novembre au 12 décembre, devront patienter quelques jours de plus pour s'exprimer.

En effet, le Ministère du travail a décidé de reporter d'1 mois les dates des élections syndicales dans les très petites entreprises (TPE < 11 salariés) suite à des contentieux en cours concernant les candidatures au scrutin de deux syndicats. Les élections se dérouleront désormais du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017.

Calendrier	Opération
Du 10 mai au 23 mai 2016	Dépôt de candidatures, des logos et des documents de propagandes par les organisations syndicales
Du 23 mai au 6 juin 2016	Examen des candidatures
7 juin 2016	Publication des candidatures
Du 8 juin au 22 juin 2016	Délai de recours sur les décisions relatives aux candidatures
Du 13 au 17 juin 2016	Processus de validation des documents de propagande des organisations syndicales candidates et de consultation des commissions des opérations de vote
Au plus tard le 2 septembre 2016	Envoi de documents d'information aux électeurs
5 septembre 2016	Publication de la liste électorale
Du 5 septembre au 26 septembre 2016	Recours gracieux sur la liste électorale
27 octobre 2016	Dernières décisions des tribunaux d'instance suite aux recours contentieux sur la liste électorale
Décembre 2016	Envoi du matériel de vote aux électeurs
Du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017	Déroulement du scrutin par internet
Du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017	Période d'ouverture du vote par correspondance en métropole
Du 30 décembre 2016 au 20 janvier 2017	Période d'ouverture du vote par correspondance en Martinique, en Guadeloupe, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, en Guyane, à La Réunion, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte
Jusqu'au 27 janvier 2017	Réception des votes par correspondance
Du 31 janvier 2017 au 3 février 2017	Dépouillement et agrégation des votes par internet et par correspondance
3 février 2017	Publication des résultats TPE



Vote électronique des DP et des membres du CE

Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise

Depuis le 7 décembre 2016, les employeurs peuvent, en l'absence d'accord collectif, décider unilatéralement de recourir au vote électronique pour l'élection des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Jusqu'à l'adoption de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, l'employeur ne pouvait pas décider seul de mettre en place le vote électronique. Celui-ci devait être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe.

La loi Travail a instauré la possibilité pour l'employeur, en l'absence d'accord, de décider unilatéralement de recourir à cette méthode de vote mais l'application effective de cette mesure était subordonnée à la parution d'un décret devant fixer ses conditions d'application.

C'est chose faite avec le décret du 5 décembre 2016 qui s'applique à compter du 7 décembre 2016, lendemain de sa publication au Journal officiel.

La décision unilatérale de l'employeur intervient uniquement à défaut d'accord

Désormais, à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe, l'employeur peut décider lui-même de recourir au vote électronique (articles R 2314-8, al. 2 modifié (DP) et R 2324-4, al. 2 modifié (CE)).

Il résulte de cette formulation que l'employeur doit préalablement essayer de négocier un accord sur le sujet avec les syndicats représentatifs et doit être en mesure de prouver le cas échéant l'échec des négociations.

Remarque : que le recours au vote électronique soit prévu par accord collectif ou par décision unilatérale, l'employeur est tenu de négocier un protocole préélectoral (articles R 2314-8, al. 2 modifié (DP) et R 2324-4, al. 2 modifié (CE)).

La décision de l'employeur de recourir au vote électronique pour les élections vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat (articles R 2314-8, al. 2 modifié (DP) et R 2324-4, al. 2 modifié (CE)).

Cette précision vise à limiter les risques de contentieux lorsque, en cours de mandat, des élections partielles doivent être organisées. En effet, en principe, les élections partielles doivent se dérouler en application du protocole préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente (Circ. DRT 13 du 25 octobre 1983). Or, par hypothèse, le protocole préélectoral conclu le cas échéant n'a pas prévu cette modalité de vote puisque l'employeur a dû prendre une décision unilatérale en ce sens.

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur du décret, il faut distinguer les deux hypothèses suivantes :

- dans le cas de négociations menées avant le 7 décembre 2016 et n'ayant abouti à aucun accord, on peut se demander si l'employeur pourrait prendre une décision unilatérale. En effet, les organisations syndicales pourraient alors estimer qu'elles n'ont pas mené une négociation « éclairée » puisqu'elles n'avaient pas connaissance, au moment de celle-ci, de cette possibilité pour l'employeur ;
- dans le cas de négociations actuellement en cours, l'employeur pourra, si elles échouent, prendre une décision unilatérale autorisant le recours au vote électronique.

L'employeur doit respecter les mêmes dispositions qu'en cas d'accord

L'employeur décidant unilatéralement de recourir au vote électronique doit respecter les mêmes dispositions que celles prévues en présence d'un accord collectif. Celles-ci sont quelque peu modifiées par le décret du 5 décembre 2016, mais il s'agit de modifications mineures, signalées ci-après.

Ainsi, l'employeur doit établir un cahier des charges (articles R 2314-8, al. 3 nouveau (DP) et R 2324-4, al. 3 nouveau (CE)). Celui-ci, qu'il soit établi dans le cadre d'un accord collectif ou par l'employeur, doit désormais être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, s'il en existe un dans l'entreprise (articles R 2314-8, al. 4 nouveau (DP) et R 2324-4, al. 4 nouveau (CE)).

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe sauf si l'employeur exclut cette modalité (articles R 2314-8, al. 5 modifié (DP) et R 2324-4, al. 5 modifié (CE)).

S'il ne le fait pas, les deux modes de vote coexistent, et l'ouverture du vote à bulletin secret sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique (articles R 2314-19, al. 3 modifié (DP) et R 2324-15, al. 3 modifié (CE)).

L'employeur peut prévoir la possibilité de révéler, au cours du scrutin, le nombre de votants (articles R 2314-19, al. 2 modifié (DP) et R 2324-15, al. 2 modifié (CE)).

L'employeur doit, que le vote électronique soit prévu par accord ou à sa seule initiative, informer toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les établissements concernés de

l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Cnil (article R 2314-14 modifié (DP) et R 2324-10 modifié (CE)).

Auparavant, seules devaient être informées les organisations syndicales représentatives incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le vote électronique.



Infraction routière : communiquer l'identité du salarié devient obligatoire

Article 34 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle

Principe : à compter du 1^{er} janvier 2017, pour certaines infractions routières commises avec un véhicule de service, les employeurs devront, sous peine d'une amende, divulguer aux autorités l'identité du salarié qui conduisait ce véhicule lors de l'infraction

En imposant désormais aux employeurs de révéler l'identité des salariés ayant commis certaines infractions routières au volant d'un véhicule appartenant à l'entreprise ou loué par celle-ci, l'article 34 de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle reprend une préconisation du comité interministériel de sécurité routière. Cette mesure, inscrite à l'article L 121-6 nouveau du code de la route, poursuit un double objectif :

- de sécurité routière ;
- de responsabilité des conducteurs salariés.

En l'état actuel de la législation ces derniers peuvent en effet échapper au paiement de l'amende et, surtout, au retrait de points de leur permis de conduire dès lors que l'employeur ne procède pas, à réception de l'avis de contravention, à une requête en exonération spécifiant le nom et l'adresse du salarié auteur de l'infraction.

Cette obligation nouvelle s'applique aux infractions commises à compter du 1^{er} janvier 2017.

Infractions concernées

Les infractions entrant dans le champ de l'obligation sont celles commises avec un véhicule appartenant à une personne morale, ou loué par elle, et constatées selon les modalités prévues à l'article L 130-9 du code de la route, c'est-à-dire par ou à partir d'un appareil de contrôle automatique homologué.

La nature des infractions concernées n'est plus précisée par ce texte. Un décret en conseil d'État doit en fixer la liste. Celle-ci devrait notamment comprendre les manquements aux règles sur la vitesse des véhicules et sur les distances de sécurité entre véhicules, le non-respect d'une signalisation imposant leur arrêt et le non-paiement des péages.

Mise en œuvre par l'employeur

L'employeur dispose de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour communiquer à l'autorité mentionnée sur cet avis, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule. Les modalités de cette communication doivent être précisées par un arrêté.

A défaut, il encourt une amende de 4^{ème} classe (750 € au maximum pour l'employeur personne physique, 3 750 € au maximum pour l'entreprise personne morale). L'employeur ne peut être délié de cette obligation que s'il établit l'existence :

- d'un vol,
- d'une usurpation de plaque d'immatriculation,

- de tout autre événement de force majeure.

Si un même véhicule est affecté à plusieurs salariés, l'employeur pourrait être confronté à une difficulté de détermination de l'auteur de l'infraction. Aussi a-t-il intérêt à mettre en place un carnet de bord mentionnant les créneaux horaires d'utilisation du véhicule par les salariés concernés et comportant leur signature et d'y associer un suivi journalier de l'utilisation des véhicules de l'entreprise.

Il lui appartient également de sensibiliser davantage ses salariés au respect du code de la route.



Les étrangers dispensés d'autorisation de travail

Décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de l'article L 5221-2-1 du code du travail et fixant la liste des domaines pour lesquels l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à 3 mois est dispensé d'autorisation de travail

Information du 2 novembre 2016 relative à la dispense d'autorisation de travail pour des séjours inférieurs ou égaux à 3 mois, pour étrangers, ressortissants de pays tiers, venant sur le territoire français en vue d'y exercer une activité professionnelle salariée

La loi 2016-274 du 7 mars 2016 a instauré, à compter du 1^{er} novembre 2016, un nouveau régime des autorisations de travail pour les étrangers. L'article L 5221-2 du code du travail prévoit ainsi que tout étranger souhaitant exercer une activité professionnelle en France doit détenir une autorisation de travail au rang de laquelle figurent notamment :

- la carte de séjour temporaire à vocation professionnelle,
- la carte de séjour pluriannuelle,
- le nouveau « passeport talent » délivré aux étrangers à haut potentiel.

En principe, l'obligation de détenir une autorisation de travail concerne toute activité professionnelle salariée, quelle que soit sa durée. Le législateur a toutefois prévu une dispense d'autorisation de travail pour les étrangers qui entrent en France pour exercer une activité salariée de 3 mois ou moins. Les modalités de mise en œuvre de cette dérogation ont été précisées par le décret 2016-1461 du 28 octobre 2016 et une information ministérielle du 2 novembre 2016.

La liste des domaines faisant l'objet d'une dispense est fixée de manière limitative

Il résulte de l'article L 5221-2-1 du code du travail que, pour être dispensé de l'obtention d'une autorisation de travail, l'étranger doit exercer une activité figurant dans l'un des domaines réglementaires. La liste de ces domaines est fixée de manière limitative par l'article D 5221-2-1 du code du travail issu du décret 2016-1461 du 28 octobre 2016. L'information ministérielle du 2 novembre 2016 détaille cette liste constituée de 7 domaines d'activité professionnelle et donne des exemples d'emplois y figurant.

Exemples :

- en matière de manifestations sportives culturelles, artistiques et scientifiques (article D 5221-2-1, 1°), sont dispensés d'autorisation de travail les étrangers participant à des compétitions ou tournois de niveau international ou européen ou à de grands événements ponctuels comme l'Euro de football ou les Jeux olympiques. Il est précisé que la dispense est accordée aussi bien aux sportifs qu'à leurs accompagnateurs (entraîneurs, médecins, etc.) mais également aux personnes accréditées par les organisateurs (arbitres, sponsors, etc.)
- les employés de maison (article D 5221-2-1, 5°), habituellement occupés hors de France, y accompagnant leur employeur particulier pour un court séjour peuvent obtenir une dispense d'autorisation de travail dès lors que la relation de travail avec leur employeur, français ou étranger, est bien établie.

Seul l'étranger ne résidant pas en France peut obtenir une dispense d'autorisation de travail

En vertu de l'article L 5221-2-1 du code du travail, n'est pas soumis à l'obligation de solliciter une autorisation de travail l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Le ministère de l'intérieur précise que la dispense concerne seulement les étrangers ne résidant pas sur le territoire national et engageant des démarches administratives en vue de leur introduction sur le marché du travail français. Autrement dit, ceux qui résident déjà en France doivent obtenir une autorisation de travail pour y travailler, même si la durée de l'activité professionnelle visée est inférieure à 3 mois.

Si l'activité professionnelle visée par l'étranger n'appartient pas à l'un de ces 7 domaines visés ci-dessus, il est tenu d'obtenir une autorisation de travail pour l'exercer, peu importe que la durée de cette activité soit inférieure ou égale à 3 mois.

L'employeur doit vérifier si l'activité salariée entre dans le champ d'application de la dispense

Le ministère de l'intérieur rappelle que les démarches relatives à l'entrée sur le territoire français relèvent de la seule compétence de l'étranger auprès des autorités consulaires compétentes. Il est toutefois précisé que l'employeur souhaitant introduire en France un salarié étranger pour exercer un emploi d'une durée inférieure ou égale à 3 mois doit vérifier que ce dernier appartient bien à l'un des domaines éligibles. En cas de doute, il peut interroger l'unité territoriale de la Direccte dont il relève au sujet de ses obligations en termes d'autorisation de travail.

Lorsque l'activité professionnelle relève bien de l'un des domaines faisant l'objet d'une dispense d'autorisation de travail, l'employeur n'a pas à saisir le service de la Direccte chargé de la main-d'œuvre étrangère. Mais il est tenu de transmettre à l'étranger qu'il souhaite engager les pièces justificatives permettant d'établir le bien-fondé de la dispense. Ces pièces sont en effet indispensables à l'étranger pour la délivrance de son visa de court séjour ou, s'il n'est pas soumis à l'obligation de détenir un tel visa, pour justifier de l'objet et des conditions de son séjour en France en cas de contrôle administratif.

Situation sur le territoire national	Obligations en termes d'autorisation de travail		
L'étranger réside déjà sur le territoire français	L'étranger doit obtenir au préalable une autorisation de travail (article L 5221-5) pour tout contrat de travail et conditions d'emploi (durée du travail, temps de travail)		
L'étranger ne réside pas sur le territoire français	Court séjour (durée < à 3 mois)	Domaine listé à l'article D 5221-2-1	Autre domaine
		Dispense d'autorisation de travail	Une autorisation de travail doit être préalablement obtenue (article L 5221-2) avant l'entrée sur le territoire français
	Long séjour (durée > à 3 mois)	Toutes activités L'étranger doit obtenir au préalable une autorisation de travail avant son entrée sur le territoire français sauf exceptions prévues à l'article R 5221-2 du code du travail	

Zoom



La limite d'exonération des frais de repas d'un salarié sédentaire

Pour l'année 2017, les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont relevées de 0,8 %, ce qui correspond à la prévision d'inflation du projet de loi de finances. Cette indexation est prévue par l'article 7 de l'arrêté du 10 décembre 2002.

Les montants de l'année 2017 sont obtenus en appliquant cette règle à ceux de l'année 2016, la nouvelle valeur étant arrondie à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

En 2017, les frais professionnels indemnifiés sur la base d'allocations forfaitaires sont affranchis de cotisations dans les limites indiquées dans le tableau suivant (en €). Ces nouvelles limites d'exonération sont applicables aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2017 et afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

Frais de repas	
- salarié travaillant dans l'entreprise	6,4
- salarié en déplacement (hors restaurant)	9
- salarié en déplacement (déplacement)	18,4

Indemnités de grand déplacement	3 premiers mois	du 4 ^e au 24 ^e mois inclus (- 15 %)	du 25 ^e au 72 ^e mois inclus (- 30 %)
- repas (par repas)	18,4	15,6	12,9
- logement et petit déjeuner (par jour) :			
<i>Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne</i>	65,8	55,9	46,1
<i>Autres départements (hors DOM-TOM)</i>	48,9	41,6	34,2

Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle	
- hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	73,2 par jour, dans la limite de 9 mois
- dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 466,2 majorés de 122,2 par enfant à charge, dans la limite de 1 832,8



Loi travail : congé du proche aidant

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant

Le salarié concerné doit impérativement vérifier si un tel congé est prévu par une convention, un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche. En effet, ces textes peuvent déterminer la durée du congé,

le nombre de renouvellements possibles ainsi que les modalités d'information de l'employeur (article L 3142-26). Il est important de vérifier leur existence car ils sont souvent plus avantageux.

Si rien n'est prévu dans l'entreprise, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Les conditions pour en bénéficier

Ce congé permet au salarié de suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (article L 3142-16).

Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. La loi Travail a assoupli cette condition d'ancienneté, puisqu'auparavant, l'ancienneté requise était de 2 ans.

Ce proche peut être de la famille du salarié ou un membre de la famille de la personne partageant sa vie ou encore quelqu'un avec qui il entretient des liens étroits. La seule condition est que cette personne réside en France de manière stable et régulière (article L 3142-17).

Plus précisément, la personne aidée peut être (article L 3142-16) :

- le conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS ;
- un ascendant (père, mère, grands-parents, arrière-grands-parents ...);
- un enfant à charge ;
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, cousin(e) ...);
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral du conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide régulièrement et fréquemment à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Remarque : sauf disposition conventionnelle contraire, le salarié n'est pas rémunéré pendant la durée de ce congé. Pour compenser cette perte de revenu, il ne peut pas exercer une autre activité professionnelle (article L 3142-18).

Le salarié doit se reporter à sa convention collective pour voir si elle prévoit une rémunération durant ce congé.

Remarque : cependant, la durée du congé est prise en compte au titre de l'ancienneté (article L 3142-21).

Mise en œuvre

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la durée de ce congé est de 3 mois. Il peut être renouvelé, sans pouvoir excéder 1 an au cours de toute la carrière professionnelle du salarié (articles L 3142-19 et L 3142-27).

Ce congé peut être pris à temps partiel avec l'accord de son employeur (article L 3142-20) mais peut également être transformé en cours de congé en activité à temps partiel. Dans ce dernier cas, le salarié doit informer son employeur, par tout moyen conférant date certaine, de sa volonté de transformation de celui-ci en temps partiel (article D 3142-11 version à venir au 1^{er} janvier 2017).

Le salarié peut également choisir de fractionner son congé toujours en accord avec son employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale fixée. Néanmoins, il doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaite prendre chaque période de congé. Ce fractionnement est accordé sans délai en cas d'urgence (article L 3142-20).

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée (article D 3142-9 version à venir au 1^{er} janvier 2017).

Le salarié peut aussi renouveler son congé. Un délai de prévenance lui incombe s'il n'est pas en situation d'urgence.

Comment faire sa demande

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit en faire la demande auprès de son employeur.

Attention, le bénéfice de ce congé est limité à 1 an dans toute la carrière professionnelle. Ainsi, si le salarié a déjà bénéficié d'un tel congé, il doit le préciser dans sa demande et en mentionner la durée. Cette information devra être faite sous forme de déclaration sur l'honneur.

Lorsque le salarié fait sa demande, il doit joindre une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée (article D 3142-8 version à venir au 1^{er} janvier 2017) ainsi que :

- la justification du taux de l'incapacité permanente (au moins 80 %) si la personne aidée est handicapée ;
- ou joindre une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Remarque : si le salarié remplit toutes les conditions pour en bénéficier, ce congé est de droit : il ne pourra donc pas être reporté ni refusé par l'employeur.

En cas de refus, il a la possibilité de contester cette décision devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés (article L 3142-25).

Quand faire la demande

Le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine à sa demande, de sa volonté d'exercer son droit à congé, au moins 1 mois avant la date de son départ (article D 3142-11 version à venir au 1^{er} janvier 2017).

Ce délai s'applique également en cas de demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de ce congé (article D 3142-11 version à venir au 1^{er} janvier 2017).

Néanmoins, ce délai ne s'applique pas en cas d'urgence. Auparavant, en cas de situation d'urgence, le délai était de 15 jours, à présent, avec la Loi travail, ce congé peut être accordé ou renouvelé sans délai (article L 3142-19) :

- si la personne aidée connaît une dégradation soudaine de son état de santé ;
- si une situation de crise nécessite une action urgente de la part du salarié ;
- si la personne n'est brutalement plus hébergée en établissement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise, pour bénéficier immédiatement de ce congé, cette situation doit être constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical.

Si cette demande immédiate est motivée par la cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne, le salarié doit joindre une attestation de cessation d'hébergement établie par le responsable de l'établissement d'accueil (article D 3142-7 version à venir au 1^{er} janvier 2017).

Enfin, si le salarié souhaite renouveler son congé et que ce renouvellement est successif, il doit avertir son employeur au moins 15 jours avant le terme du congé et ce, par tout moyen conférant date certaine à sa demande (article D 3142-12 version à venir au 1^{er} janvier 2017).

En cas de renouvellement non successif, la demande devra être adressée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant.

La fin du congé

Le congé dont le salarié bénéficie peut prendre fin soit à l'expiration du terme soit par anticipation. S'il a fait une demande de congé de proche aidant et qu'il souhaite y renoncer avant même son commencement, il en a également cette possibilité (article L 3142-19).

Le renoncement et la rupture anticipée sont possibles :

- si la personne aidée décède ;
- en cas d'admission de la personne aidée dans un établissement ;
- si le salarié est confronté à une diminution importante de ses ressources ;
- si la personne aidée est désormais assistée par un service d'aide à domicile ;
- si un autre membre de la famille prend à son tour un congé de proche aidant.

Si le salarié souhaite mettre fin à ce congé par anticipation, il doit en faire la demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine à sa demande (article D 3142-13 version à venir au 1^{er} janvier 2017) au moins 1 mois avant la reprise. Ce délai est ramené à 2 semaines en cas de décès de la personne aidée.

A l'issue de ce congé, le salarié doit retrouver son poste ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente (article L 3142-22). Il bénéficie également d'un entretien professionnel à son retour, mais aussi avant son départ en congé (article L 3142-23).

Jurisprudence

En l'absence d'entretien préalable, la rupture conventionnelle est nulle

Cass. Soc., 1^{er} décembre 2016 : n° 15-21.609

Dans un arrêt du 1^{er} décembre 2016 la chambre sociale de la Cour de cassation ajoute deux nouvelles pierres à l'édifice jurisprudentiel relatif à la rupture conventionnelle, mode de rupture bilatérale prévue par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et consacrée par la loi 2008-596 du 25 juin 2008. Ainsi, la Haute Juridiction apporte des précisions sur la conséquence de l'absence d'entretien préalable et sur la charge de la preuve en la matière.

L'entretien préalable est une condition substantielle de la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (article L 1237-11). Toutefois, certaines formalités doivent être respectées. Notamment, les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Elles signent, pour ce faire, une convention de rupture et disposent ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours. En l'absence de rétractation, la partie la plus diligente sollicite, à l'issue de ce délai, l'homologation de la convention de rupture auprès de la Direccte, la rupture du contrat de travail ne pouvant intervenir avant le lendemain de l'autorisation donnée par celle-ci (articles L 1237-12 s.).

En l'espèce, les parties avaient conclu une convention de rupture mentionnant la tenue de 2 entretiens. Après l'homologation de celle-ci par l'administration, le salarié en a demandé l'annulation devant le juge soutenant, qu'en fait, aucun entretien n'avait eu lieu. La cour d'appel de Toulouse a fait droit à cette demande au motif que l'employeur ne produisait aucun élément matériellement vérifiable permettant d'en attester la réalité.

La Cour de cassation, saisi d'un pourvoi, décide que le défaut du ou des entretiens est bien une cause de nullité de la convention. Elle fait ainsi de cette formalité une condition substantielle de la rupture conventionnelle. Elle est donc obligatoire, même si la loi ne prévoit aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens (Circulaire DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Comme le souligne la Cour de cassation, dans sa notice accompagnant l'arrêt du 1^{er} décembre et diffusée sur son site internet, les parties doivent en effet se rencontrer et s'entretenir au moins une fois pour, non seulement convenir du principe de la rupture, mais aussi en fixer les conditions et notamment déterminer l'indemnité spécifique de rupture. Pour la Cour, l'entretien ou les entretiens visent à garantir la liberté du consentement des parties. Et tout vice de consentement entraîne la nullité de la convention de rupture.

Cette nullité produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La charge de la preuve de l'absence d'entretien pèse sur celui qui l'invoque

Après avoir décidé que l'absence d'entretien entraîne la nullité de la convention, la Cour de cassation censure les juges du fond pour avoir inversé la charge de la preuve. La Haute Cour précise que c'est à celui qui invoque la nullité d'en établir l'existence. Il revenait donc au salarié d'apporter cette preuve. Par conséquent la cour d'appel ne pouvait pas, pour prononcer cette annulation, retenir que l'employeur n'avait produit aucun élément établissant la tenue des entretiens.

L'adoption d'une solution contraire aurait pu conduire les employeurs à formaliser l'entretien notamment en adressant au salarié une convocation, selon une procédure comparable à celle prévue par les textes pour le licenciement. Or, comme l'indique la Cour de cassation dans sa note explicative, un tel formalisme, pour

un mode de rupture bilatérale du contrat de travail, n'est pas prévu par la loi et n'a pas été voulu par les partenaires sociaux lors de la conclusion de l'ANI du 11 janvier 2008. Certains juges du fond l'ont d'ailleurs expressément exclu (notamment CA Rouen, 12 avril 2011 : n° 10-4389 ; CA Lyon, 23 septembre 2011 : n° 10-09122).

Par ailleurs, le salarié dispose d'un certain nombre de garanties. La tenue d'un ou plusieurs entretiens figure sur le formulaire réglementaire de rupture conventionnelle disponible en ligne et que l'employeur doit remplir, un exemplaire devant être remis au salarié sous peine de nullité de la convention (Cass. Soc., 6 février 2013 : n° 11-27.000).

Il appartient à l'administration saisie pour homologation de la convention de s'assurer de la tenue du ou des entretiens (Circulaire DGT 2008-11 du 22 juillet 2008). Par ailleurs, le salarié peut ne pas signer la convention. Le fait qu'il ait signé une convention mentionnant la tenue d'au moins un entretien laisse présumer son existence. Ensuite, le salarié peut user de sa faculté de rétractation. La preuve de la non-tenue d'un entretien sera donc difficile à apporter.



A savoir : le défaut du ou des entretiens préalables à la conclusion d'une convention de rupture entraîne la nullité de la convention et c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence

Élections professionnelles : de nouvelles précisions sur le vote électronique

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-21.574

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés est celui perçu par le salarié en contrepartie de son travail personnel et qui ne rémunère pas à la fois les périodes de travail et les périodes de congés payés. En effet, inclure dans l'assiette de l'indemnité un élément de salaire qui est versé pour l'année entière aboutirait à le faire payer, pour partie, une deuxième fois.

Ainsi, les primes annuelles allouées globalement pour l'année sont en principe exclues du calcul de l'indemnité (par exemple, 13^{ème} mois, « bonus », primes de vacances...). Cette règle est cependant écartée, et la prime incluse dans le calcul, lorsque cette dernière est calculée en fonction du travail du salarié ou des résultats de l'entreprise, car, dans ce cas, son montant est nécessairement affecté par les absences du ou des salariés, au nombre desquelles figurent les congés payés.

Qu'en est-il alors de la partie variable de la rémunération d'un cadre commercial, calculée annuellement sur la base de son chiffre d'affaires et de sa marge brute ?

Pour la Cour de cassation, qui confirme la décision rendue par la cour d'appel, cette part variable doit être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, car celle-ci est assise sur les résultats produits par le travail du salarié, nécessairement affectés pendant la période de congés, peu important qu'elle soit calculée annuellement et versée sous forme d'avances mensuelles. Récemment, la Haute Juridiction avait jugé dans le même sens à propos d'une part variable de rémunération calculée en fonction non pas des résultats du salarié, mais des résultats de l'entreprise (Cass. Soc., 24 septembre 2014 : n° 12-28.965).

En définitive, on constate que l'élément déterminant pour le juge n'est pas la périodicité du paiement d'une prime ou d'une partie variable du salaire, mais le point de savoir si celle-ci est ou non affectée par la prise des congés payés.



A savoir : *la part variable de la rémunération d'un salarié, calculée sur les résultats produits par son travail, doit être prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés*

Le salarié qui accepte sa mutation peut perdre son mandat et la protection qui y est liée

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-16.026

En l'espèce, un salarié, membre suppléant du comité d'établissement, accepte expressément d'être muté au sein d'un autre établissement. A cet effet, il signe un avenant à son contrat de travail. Deux ans après sa mutation, il est licencié. Contestant cette rupture au motif qu'elle aurait été prononcée en violation de son statut protecteur, le salarié saisit le juge prud'homal. Il est débouté, en appel comme en cassation.

D'une part, la Cour de cassation juge, de manière constante, que dans la mesure où aucune modification de son contrat ou de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé, l'acceptation par ce dernier d'une proposition de modification doit être explicite (Cass. Soc., 11 février 2009 : n° 07-43.948 ; Cass. Soc., 18 décembre 2012 : n° 11-13.813). Une fois expressément acceptée, la modification s'impose au salarié et à l'employeur, sauf à prouver un vice du consentement (Cass. Soc., 26 septembre 2012 : n° 10-27.942).

D'autre part, le membre d'un comité d'établissement ne peut exercer ses fonctions que s'il continue à travailler dans l'établissement même où il a été élu. Par conséquent, la mutation d'un tel représentant du personnel met fin à ses fonctions de membre du comité (Cass. Soc., 18 mars 2015 : n° 13-23.742).

Dans une telle situation, le salarié devrait bénéficier de la protection de 6 mois accordée aux anciens élus à l'expiration de leur mandat : sa situation peut en effet être assimilée à celle du représentant du personnel qui renonce volontairement à son mandat (voir en ce sens, à propos d'un salarié ayant démissionné de ses fonctions de délégué syndical, Cass. Soc., 14 novembre 2012 : n° 11-60.215). Mais en l'espèce, le salarié ne pouvait plus se prévaloir d'aucune protection particulière, le licenciement ayant été prononcé plus de 2 ans après sa mutation et l'intéressé n'exerçant pas de mandat représentatif au sein de l'établissement dans lequel il avait été affecté.



A savoir : *la mutation d'un salarié d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs dans un autre établissement de la même entreprise, expressément acceptée par l'intéressé, met fin à ses mandats et à sa protection*