

Quinzaine du 16 au 31 janvier 2017

Textes	
Barème de saisies des rémunérations	<i>Décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations</i>
Application de la loi Travail	
Visites de préreprise et de reprise : les dispositions en vigueur au 1^{er} janvier 2017	<i>Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail</i>
Ouverture des aides à l'emploi pour les groupements d'employeurs	<i>Décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes</i>
Mise en place du dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés	<i>Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés</i>
Zoom	
Affichages obligatoires en 2017	
Jurisprudence	
Régime de l'indemnité compensatrice de préavis licenciement pour inaptitude après accident du travail	<i>Cass. Soc., 11 janvier 2017 : n° 15-19.959 FD</i>
Les primes de panier et les indemnités de transport forfaitaires ne sont pas des compléments de salaire	<i>Cass. Soc., 11 janvier 2017 : n° 15-23.341</i>
L'opposition à un accord d'entreprise doit être reçue dans le délai de 8 jours	<i>Cass. Soc., 10 janvier 2017 : n° 15-20335 FSPB</i>
Le salarié qui provoque un accident de la circulation s'expose à des sanctions	<i>Cass. Soc., 15 décembre 2016 : n° 15-21749 D</i>
Formalisme du contrat de travail à temps partiel : la mention des horaires de travail n'est pas exigée	<i>Cass. Soc., 14 décembre 2016 : n° 15-16.131</i>
Le départ en congé d'un salarié sans l'accord de l'employeur	<i>Cass. Soc., 14 décembre 2016 : n° 15-25293 D</i>
Représentant des salariés d'une entreprise en difficulté : 2 jours pour contester un PV de carence	<i>Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 16-10.826 FS-PB</i>



Textes



Barème de saisies des rémunérations

Décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Le barème des saisies et cessions de rémunération est en principe révisé annuellement en fonction de l'inflation. Or, l'indice mensuel des prix à la consommation, hors tabac, des ménages dont le chef est ouvrier ou employé n'a pas évolué au titre de la période de référence retenue à ce titre. En conséquence, le décret du 30 décembre 2015 (décret 2015-1842 du 30 décembre 2015) reste applicable en 2017.

Rappelons que ni l'application du barème de saisie (article R 3252-2), ni même une procédure de paiement direct de pension alimentaire, ne peut conduire à passer sous le montant du RSA (article R 3252-5). La valeur reste pour le moment fixée à 535,17 € pour un foyer composé d'une personne seule (267,59 € pour Mayotte) (décrets 2016-1276 et 2016-1277 du 29 septembre 2016).

Saisies sur rémunération : barème depuis le 1 ^{er} janvier 2017 (a)			
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (b) (c)	Quotité saisissable	Fraction mensuelle saisissable maximale (en cumul)
Jusqu'à 3 730 €	Jusqu'à 310,83 €	1/20	15,54 €
Au-delà de 3 730 € et jusqu'à 7 280 €	Au-delà de 310,83 € et jusqu'à 606,67 €	1/10	45,12 €
Au-delà de 7 280 € et jusqu'à 10 850 €	Au-delà de 606,67 € et jusqu'à 904,17 €	1/5	104,62 €
Au-delà de 10 850 € et jusqu'à 14 410 €	Au-delà de 904,17 € et jusqu'à 1 200,83 €	1/4	178,79 €
Au-delà de 14 410 € et jusqu'à 17 970 €	Au-delà de 1 200,83 € et jusqu'à 1 497,50 €	1/3	277,68 €
Au-delà de 17 970 € et jusqu'à 21 590 €	Au-delà de 1 497,50 € et jusqu'à 1 799,17 €	2/3	478,79 €
Au-delà de 21 590 €	Au-delà de 1 799,17 €	En totalité	478,79 € + totalité au-delà de 1 799,17 €

a) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule soit 535,17 € par mois depuis le 1^{er} septembre 2016 (décret 2016-1276 du 29 septembre 2016, JO du 30). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.

b) Sans personne à charge. Les seuils annuels de rémunération sont augmentés de 1 420 € (soit 118,33 € pour les tranches mensuelles) par personne à la charge du débiteur (article R 3252-3), sur justification. Dans tous les cas, le salarié doit avoir au moins à sa disposition le montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule (article R 3252-5).

c) Les tranches mensuelles sont calculées, dans la mesure où le décret fixe des tranches annuelles

Application de la loi Travail



Visites de préreprise et de reprise : les dispositions en vigueur au 1^{er} janvier 2017

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Les visites de préreprise

Arrêts de travail concernés

Tout arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois peut donner lieu à une visite de préreprise, organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur (article R 4624-29).

Recommandations du médecin du travail

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander (article R 4624-30) :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du SST interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf si le salarié s'y oppose, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Visites de reprise du travail

Organisation

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail (article R 4624-31) :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Selon l'article R 4624-33, l'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail.

Cette information a pour objectif de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Objet de la visite

L'examen de reprise a pour objet (article R 4624-32) :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.



Ouverture des aides à l'emploi pour les groupements d'employeurs

Décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes

Au JO du 18 décembre 2016, est publié le décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes.

Nouvelle conséquence de la loi Travail, plusieurs aides sont désormais accessibles aux groupements d'employeurs, dont auraient bénéficié les entreprises adhérentes si elles avaient effectué directement le recrutement des salariés mis à disposition, le présent article vous en dit plus...

L'article 88 de la loi travail insère un nouvel article au sein du code du travail (article 1253-24), selon lequel :

- un groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition ;
- un décret fixe la nature des aides concernées et détermine les conditions d'application du présent article (il s'agit du décret n° 2016-1763).

L'article 1^{er} du décret 2016-1763 ajoute 3 articles au code du travail (articles D 1253-50 à D 1253-52). Sont ainsi désormais ouvertes aux groupements d'employeurs, les 11 aides suivantes :

Aides liées à l'apprentissage

- 1) prime à l'apprentissage (prévue à l'article L 6243-1) ;
- 2) l'aide au recrutement d'un 1^{er} apprenti (article L 6343-1-1) ;
- 3) l'aide versée au titre du recrutement d'un apprenti « supplémentaire » ou accroissement pourcentage d'alternants dans l'entreprise (article L 6343-1-1) ;
- 4) l'aide TPE jeunes apprentis (instauré par le décret 2015-773 du 29 juin 2015) ;
- 5) l'exonération de cotisations sociales au bénéfice d'un apprenti (article L 6243-2).

Aides à l'embauche

- 6) l'aide à la 1^{ère} embauche (instituée par le décret 2015-806 du 3 juillet 2015) ;
- 7) l'aide « embauche PME » (instituée par le décret 2016-40 du 25 janvier 2016) ;
- 8) l'aide liée aux contrats de génération (instituée par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, publiée au JO du 3 mars 2013).

Aides secteur du spectacle

Vont désormais pouvoir également bénéficier les groupements d'employeurs, les 3 nouvelles aides instituées tout récemment, à savoir :

- 9) l'aide à l'embauche d'un 1^{er} salarié en CDI (selon décret 2016-1764 du 16 décembre 2016) ;
- 10) la prime aux contrats de longue durée (décret 2016-1766 du 16 décembre 2016) ;
- 11) la prime à l'emploi pérenne (décret 2016-1765 du 16 décembre 2016).

Afin que le groupement d'employeur bénéficie de l'aide, il doit justifier auprès de l'organisme qui délivre l'aide que l'entreprise adhérente du groupement au titre de laquelle l'aide est accordée satisfait les conditions définies à l'article D 1253-50 :

- à savoir l'objectif direct de créer des emplois ou d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail par des actions de formation professionnelle ;
- aides liées à un seuil d'effectif ou à l'embauche d'un 1^{er} salarié.

Le montant de l'aide est le même que *celui dont aurait bénéficié l'entreprise adhérente si elle avait embauché directement le salarié mis à sa disposition.*

Toutes ces dispositions sont entrées en vigueur le 19 décembre 2016 (lendemain de la date de publication au JO du décret).



Mise en place du dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés

Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

La loi Travail a créé un dispositif d'accompagnement des personnes handicapées, en particulier des travailleurs accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) qui souhaitent travailler en milieu ordinaire. Elle a aussi prévu une mise en œuvre spécifique du compte personnel de formation pour ces travailleurs handicapés (articles 43 et 52 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 ; articles L 5213-2-1, L 6323-33 à L 6323-41).

Un décret mettant en œuvre ces mesures est paru au Journal officiel. Ses dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2017.

L'objectif du dispositif d'emploi accompagné est de permettre à certaines personnes handicapées de travailler en milieu dit *ordinaire*. Pour cela, un contrat est conclu entre le travailleur handicapé, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif (article D 5213-88).

Le décret énumère les travailleurs handicapés susceptibles de bénéficier de ce dispositif. Il s'agit (article D 5213-89) :

- des personnes handicapées reconnues travailleurs handicapés et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- des travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail et ayant des difficultés pour sécuriser durablement leur insertion professionnelle.

Le décret fixe aussi le cahier des charges de la personne morale gestionnaire du dispositif. Celui-ci doit notamment comprendre (article D 5213-90) :

- une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur pour faciliter l'accès du travailleur à la formation et aux bilans de compétences ;
- la description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs, ce qui peut inclure l'appui ponctuel du référent emploi dans l'entreprise par exemple pour pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé.

Par ailleurs, le décret détermine l'assiette de contribution de 0,2 % que verse l'ESAT à un OPCA agréé pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés qu'il accueille. Cette assiette est égale à la somme de la fraction de rémunération garantie au travailleur handicapé et de la moitié de l'aide au poste financée par l'État (article D 6323-29).

Zoom



Affichages obligatoires en 2017

L'employeur, est tenu d'afficher sur les lieux de travail de l'entreprise, un certains nombres d'informations, permettant ainsi aux salariés de prendre connaissance des règles qui sont applicables au travail. La liste des affichages obligatoires dépend de la taille de l'entreprise, car certaines obligations concernent toutes les entreprises, alors que d'autres sont liées à l'effectif de celle-ci (TPE/PME...).

Affichages obligatoires pour toutes les entreprises

Le nombre d'affichages obligatoires dans l'entreprise a progressivement diminué. En effet, l'obligation liée à l'affichage de divers panneaux dans l'entreprise s'est assouplie. Cependant, certains documents doivent toujours faire l'objet d'un affichage obligatoire dans l'entreprise. Quelle que soit la taille de l'entreprise et le nombre de salariés employé, l'employeur est tenu d'accrocher, dans les locaux de travail, la liste des informations suivantes :

- coordonnées (adresse et numéro de téléphone) de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent (article D 4711-1) ;
- coordonnées (adresse et numéro de téléphone) du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement (article D 4711-1) ;
- coordonnées (adresse et numéro de téléphone) des services de secours d'urgence (article D 4711-1) ;
- panneau de l'interdiction de fumer : une signalisation rappelant l'interdiction de fumer doit être placée dans les locaux de travail et à l'entrée des locaux mis à la disposition des fumeurs (article R 3512-7) ;
- horaires collectifs de travail : lorsque tous les salariés, affectés à un service ou un atelier travaillent selon le même horaire, l'employeur précise l'heure de début et de fin des journées de travail (article D 3171-1). Il doit le dater et le signer (article D 3171-2). L'employeur doit en faire de même à chaque fois que ces horaires subissent des modifications (article D 3171-3) ;
- modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels (articles R 4121-1 à R 4121-4) ;
- panneaux pour l'affichage des communications syndicales et ce pour chaque section syndicale de l'entreprise (article L 2142-3).

Informations par tout moyen pour toutes les entreprises

L'ordonnance du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail (ordonnance n° 2014-699) a modifié certaines choses relatives à l'affichage obligatoire. En effet, si auparavant, dans l'entreprise, devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche, devaient être affichées les dispositions relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et à la discrimination à l'embauche, à présent ce n'est plus le cas.

En effet, cette obligation d'affichage est remplacée par une simple obligation d'information par tout moyen (par exemple via l'intranet de l'entreprise), offrant aux salariés des garanties équivalentes à l'affichage en termes de droit à l'information. Cependant, l'employeur reste libre de continuer à afficher ces documents.

Les informations concernées sont :

- les articles du code pénal prohibant toute discrimination et informant des sanctions encourues le cas échéant (article L 1142-6) ;

- les obligations relatives aux harcèlements : l'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen, des dispositions légales relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (articles L 1152-4 et L 1153-5). Bien entendu, rien ne l'empêche de remplir son obligation en procédant à un affichage de ces dispositions légales.

Ces assouplissements ne sont pas les seuls. En effet, 2 décrets du 20 octobre 2016 sont intervenus pour mettre fin à l'affichage obligatoire de certains documents :

- décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration,
- décret n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration.

A présent, le personnel est informé par tout moyen de certaines informations. Les informations concernées sont les suivantes :

- l'avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables à l'entreprise : ce document comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence (articles R 2262-1 à R 2262-3) ;
- les textes relatifs à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes : l'employeur doit porter à la connaissance des personnes ayant accès aux locaux de travail, les dispositions des textes de loi concernant l'égalité de rémunération entre les salariés des deux sexes (article R 3221-2) ;
- l'ordre des départs en congés : ce document indique la période ordinaire des congés payés ainsi que l'ordre dans lequel les salariés partent en vacances et ce, 2 mois avant le début des congés (article D 3141-6). Ce document est communiqué par tout moyen au personnel ;
- dans les entreprises où pour tout le personnel sans exception le jour de repos hebdomadaire collectif n'est pas offert le dimanche, l'employeur communique, par tout moyen, aux salariés les jours et heures de repos collectif attribués à la place (article R 3172-1).

Tableau récapitulatif

Information à communiquer par	Affichage	Tout moyen
Coordonnées de l'inspection du travail, de la médecine du travail et des services de secours	X	
Convention collective et accords applicables		X
Textes relatifs à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes		X
Jours de repos hebdomadaires		X
Panneau de l'interdiction de fumer	X	
Départs en congés		X
Horaires collectifs de travail et toute modification de ceux-ci	X	
Modalités d'accès au DUER	X	
Articles du code pénal prohibant toute discrimination		X
Articles réprimant le harcèlement sexuel		X
Articles réprimant le harcèlement moral		X

Affichages et informations obligatoires en raison de la taille de l'entreprise

L'employeur doit afficher où informer son personnel de certaines obligations et ce, en fonction de la taille de l'entreprise.

Taille de l'entreprise	Obligation d'information liée à l'effectif de l'entreprise
A partir de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - information des salariés de l'organisation des élections professionnelles (représentant du personnel) tous les 4 ans et la convocation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, par tout moyen. - information des délégués du personnel des communications syndicales par affichage (article L 2142-3)

A partir de 20 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - auparavant affichage du règlement intérieur, mais depuis le décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 : seulement tenu à disposition par tout moyen (article R 1321-1)
A partir de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - affichage de la liste des membres du CHSCT et leur emplacement habituel de travail (article R4613-8) ; - liste nominative des membres de l'instance de coordination des CHSCT s'il y a lieu : mise à disposition par tout moyen (article R 4616-3) ; - information de l'organisation des élections du CE et de la date envisagée pour le 1er tour et la convocation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, par tout moyen (article L 2324-3) ; - information par tout moyen du résultat des votes au référendum d'entreprise (article D 2232-2) ; - information sur l'éventuel accord de participation aux résultats de l'entreprise par tout moyen (article D 3323-12) ; - consignes de sécurité en cas incendie par affichage ainsi que les noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie (article R 4227-34).

Jurisprudence

Régime de l'indemnité compensatrice de préavis licenciement pour inaptitude après accident du travail

Cass. Soc., 11 janvier 2017 : n° 15-19.959 FD

La Cour de cassation juge que l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié licencié en raison de son inaptitude faisant suite à un accident du travail est assujettie à cotisations.

Elle confirme ainsi une jurisprudence ancienne (Cass. Soc., 4 octobre 1990 : n° 88-16.990 P) et la doctrine administrative (Circulaire Acoiss 2001-22 du 25 janvier 2001 n° 21).

Elle rappelle que selon le dernier alinéa de l'article L 242-1 du CSS, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur sont assujetties aux cotisations sociales dès lors qu'elles constituent une rémunération imposable en application de l'article 80 duodecies du CGI. Il en résulte que l'indemnité compensatrice versée aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, nonobstant son caractère indemnitaire, est soumise à cotisations dans la mesure où, en application de l'article 80 duodecies du CGI, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

En effet, l'article 80 duodecies du CGI assujettit à l'impôt toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, sous réserve de certaines exceptions, parmi lesquelles ne figure pas l'indemnité compensatrice versée en application de l'article L 1226-14 du code du travail aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



A savoir : *la Cour de cassation juge que l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié licencié en raison de son inaptitude faisant suite à un accident du travail est assujettie à cotisations*

Les primes de panier et les indemnités de transport forfaitaires ne sont pas des compléments de salaire

Cass. Soc., 11 janvier 2017 : n° 15-23.341

Les primes de panier et les indemnités de transport forfaitaires destinées à compenser une contrainte liée à l'emploi, constituent un remboursement de frais professionnels et non un complément de salaire. C'est ce que vient de juger la Cour de cassation le 11 janvier 2017.

Une entreprise versait à certains de ses salariés une prime de panier de jour, une prime de panier de nuit et une indemnité de transport. Un syndicat avait saisi la justice d'une demande d'intégration de ces sommes dans l'assiette de calcul des indemnités de congés payés et de maintien de salaire pour maladie.

Les juges du fond avaient fait droit à cette demande. Après avoir constaté que les primes de panier de jour et de nuit étaient servies aux salariés travaillant selon des horaires atypiques, de manière postée ou la nuit, ils ont estimé que ces primes et l'indemnité de transport indemnisaient les salariés des frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail, qui ont un caractère forfaitaire et sont perçues sans avoir à fournir le moindre justificatif, étaient octroyées aux intéressés en considération de sujétions liées à l'organisation du travail. Elles constituaient donc, selon eux, un complément de salaire.

Mais l'arrêt est cassé. Pour la Cour de cassation, ces primes ayant pour objet, l'une de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail de nuit ou selon des horaires atypiques, l'autre, d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail, constituent un remboursement de frais et non un complément de salaire. Peu importe leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif.

Attendu qu'une prime de panier et une indemnité de transport ayant pour objet, pour la première, de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, pour la seconde d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail, constituent, nonobstant leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire ;

Cette jurisprudence permet de clarifier la ligne de partage entre les remboursements de frais (même forfaitaires) et les compléments de salaire versés en compensation d'une sujétion.

Rappelons qu'en 2012, la Cour de cassation avait estimé que la prime de panier prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Jura en faveur des ouvriers travaillant de nuit constituait un complément de salaire, dans la mesure où elle compensait une sujétion particulière de l'emploi et présentait un caractère forfaitaire (Cass. Soc., 18 décembre 2012 : n° 11-13813).

On notera enfin que la solution aujourd'hui dégagée par la Cour de cassation n'est pas totalement surprenante. Du point de vue de la législation de sécurité sociale, on sait, par exemple, que des allocations forfaitaires versées au titre de repas pris sur le lieu de travail peuvent être exonérées de cotisations au titre des frais professionnels dans les limites prévues par la réglementation, sans avoir à justifier de la réalité des dépenses (article 3, 3° de l'arrêté du 20 décembre 2002).



A savoir : *les primes de panier et les indemnités de transport forfaitaires destinées à compenser une contrainte liée à l'emploi, constituent un remboursement de frais professionnels et non un complément de salaire*

L'opposition à un accord d'entreprise doit être reçue dans le délai de 8 jours

Cass. Soc., 10 janvier 2017 : n° 15-20335 FSPB

Selon les règles de validité des accords issues de la loi Démocratie sociale (article 8 de la loi 2008-789 du 20 août 2008), un accord collectif d'entreprise doit être signé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles et ne pas faire l'objet d'une opposition par des syndicats majoritaires (article L 2232-12, dans sa version antérieure à la loi 2016-1088 du 8 août 2016).

Pour être valable, l'opposition doit être notifiée par écrit aux signataires dans un délai de 8 jours. Ce délai court à compter du jour où l'accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives (articles L 2231-5 et L 2231-8).

Le code du travail n'ayant pas précisé si, pour vérifier si le délai de 8 jours avait été respecté, il fallait prendre en compte la date d'émission de l'opposition ou sa date de sa réception, la Cour de cassation a comblé cette lacune. Dans son arrêt du 10 janvier 2017, elle indique que l'opposition doit être reçue par l'organisation signataire avant l'expiration du délai de 8 jours.

Ainsi, en l'espèce, l'accord collectif avait été notifié le 11 février, par courrier électronique. Le délai d'opposition expirait donc le 19 février, à 24 heures. Un premier syndicat (minoritaire) avait fait opposition, par une lettre reçue le 17 février. Un deuxième syndicat, qui permettait de rendre l'opposition majoritaire,

avait envoyé son courrier le 18, mais celui-ci avait été reçu le 20 février, donc hors délai. L'opposition étant minoritaire, elle ne produisait aucun effet, de sorte que l'accord collectif était applicable.

Rappelons que ce régime de validité des accords s'applique jusqu'au 31 août 2019, à l'exception des accords de préservation ou de développement de l'emploi et des accords portant sur la durée du travail, les repos ou les congés, qui relèvent du régime des accords majoritaires, issu de la loi Travail. Le 1^{er} septembre 2019, le régime majoritaire s'étendra à tous les accords restants et le mécanisme des « 30 % avec droit d'opposition » cessera de s'appliquer (article 21-IX de la loi 2016-1088 du 8 août 2016).

Le salarié qui provoque un accident de la circulation s'expose à des sanctions

Cass. Soc., 15 décembre 2016 : n° 15-21749 D

En l'espèce, un conducteur, salarié d'une entreprise spécialisée dans la collecte de déchets, avait perdu le contrôle de son camion lors d'une tournée. Le véhicule s'était renversé sur le bas-côté, avec à son bord le conducteur et 2 collègues. Il se trouve que le salarié roulait à 54 km/h au lieu des 50 km/h autorisés. Par ailleurs, il ne portait pas sa ceinture de sécurité. L'employeur l'avait licencié pour faute grave.

Le salarié admettait avoir commis une erreur de conduite, mais il estimait qu'un dépassement de seulement 4 km/h de la vitesse maximale autorisée ne pouvait pas être qualifié de faute grave. Quant au défaut de port de la ceinture de sécurité, il n'était pas à l'origine de l'accident.

La Cour de cassation approuve néanmoins la cour d'appel, qui, après avoir constaté que le défaut de maîtrise du véhicule et l'absence de port de la ceinture de sécurité étaient établis, a estimé, dans une appréciation souveraine, que ce comportement caractérisait une violation par le salarié de ses obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

La solution est classique. En effet, l'employeur est en droit de sanctionner un salarié qui, dans le cadre de son travail, a provoqué un accident de la circulation par son comportement fautif : excès de vitesse, refus de priorité, etc. (Cass. Soc., 18 mars 2015 : n° 14-13631 D ; Cass. Soc., 22 mars 2007 : n° 05-40425 D ; Cass. Soc., 17 juin 2009 : n° 08-40026 D). Le juge peut éventuellement réduire, voire annuler une sanction qu'il estime disproportionnée pour un salarié qui n'a jamais commis d'autre manquement (Cass. Soc., 23 mai 2012 : n° 10-25858 D), mais le degré de gravité de la faute au regard du code de la route n'entre pas en considération.

En revanche, la seule survenance d'un accident de la circulation ne suffit pas : il faut que le salarié ait commis une faute et que sa faute soit à l'origine de l'accident. Si la faute n'est pas établie ou s'il existe un doute sur l'origine de l'accident, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié (Cass. Soc., 13 février 2013 : n° 11-30269 D ; Cass. Soc., 12 janvier 2012 : n° 10-19743 D).



A savoir : la seule survenance d'un accident de la circulation ne suffit pas à justifier le licenciement d'un salarié pour faute grave : il faut que le salarié ait commis une faute et que sa faute soit à l'origine de l'accident

Formalisme du contrat de travail à temps partiel : la mention des horaires de travail n'est pas exigée

Cass. Soc., 14 décembre 2016 : n° 15-16.131

Le contrat de travail à temps partiel ou l'avenant des horaires de travail doit-il mentionner les horaires de travail ?

Dans un arrêt rendu le 14 décembre 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que l'article L 3123-14 du code du travail (dans son ancienne formulation) n'exige pas la mention par le contrat de travail ou l'avenant des horaires de travail.

L'article L 3123-14 du code du travail prévoit que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sans particulièrement préciser la question des horaires de travail.

L'extension du formalisme posé par l'article L 3123-14 du code du travail à la mention spécifique des horaires de travail est une manière assez classique pour le salarié de rechercher la responsabilité de l'employeur sur le terrain de la requalification du contrat de travail (temps plein), avec toutes les conséquences afférentes en termes de rappel de salaire.

Pour autant, la Cour de cassation adopte une lecture du texte qui ne va pas sans rappeler que si la durée du travail constitue l'un des socles fondamentaux du contrat de travail, il en va autrement des horaires du travail en ce qu'ils ne constituent que des éléments non substantiels du contrat de travail.

Le formalisme imposé par ce texte et soumis au contrôle de la Cour semble également reconnaître la distinction élémentaire qui existe entre la modification du contrat de travail et la modification des conditions de travail dont est largement imprégné le contentieux du travail.

Toujours est-il que si la Cour vient de lever cette exigence de formalisme dont il est flagrant qu'elle dépasse la simple lecture du texte, il est plutôt conseillé en pratique de mentionner les horaires de travail au sein du contrat de travail à temps partiel qui, par la précarité du statut salarial qu'il incarne, mérite une protection judiciaire particulièrement attentive à laquelle l'employeur est exposé.



A savoir : *l'article L 3123-14 aux termes duquel le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, n'exige pas la mention par le contrat de travail ou l'avenant des horaires de travail*

Le départ en congé d'un salarié sans l'accord de l'employeur

Cass. Soc., 14 décembre 2016 : n° 15-25293 D

L'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. De fait, lorsqu'aucun accord collectif ne fixe la date et l'ordre des départs sur la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, c'est à l'employeur de s'en charger (article L 3141-16).

Aucun salarié ne peut donc librement fixer ses dates de départ en congé et ensuite s'absenter sans l'accord de l'employeur. Une telle absence, sans autorisation préalable, peut justifier un licenciement du salarié (Cass. Soc., 16 juin 2010 : n° 09-40599 D).

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur n'a pas organisé la prise des congés payés et n'a pas informé les salariés de la période de prise des congés et de l'ordre des départs (article D 3141-5) ? Le salarié qui prend des congés sans autorisation préalable est-il alors fautif ?

En l'espèce, un salarié licencié pour être parti en congé juste avant la fin de la période de prise légale, sans l'autorisation de son employeur, soutenait que l'attitude de son employeur l'avait contraint à agir de la sorte et qu'il n'était donc pas fautif. Selon lui, l'employeur n'avait pas organisé la période de congés payés, ni informé de l'ordre des départs, ni affiché celui-ci comme cela était exigé à l'époque des faits.

La cour d'appel avait tout de même considéré le licenciement justifié et avait débouté le salarié de ses demandes au titre de la rupture.

2) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel M. X... faisait valoir que l'employeur une fois de plus n'a pas cru devoir organiser les congés payés dans le cadre légal et informer les salariés par avance de la période de congé 2 mois avant son ouverture, que de même il n'avait pas informé M. X... de son ordre de départ ni affiché celui-ci ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions d'où il résultait que le manquement de l'employeur à ses obligations constituait une circonstance atténuante, voire exonératoire de la faute reprochée du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Pour la Cour de cassation, en ne répondant pas aux arguments avancés par le salarié, les juges du fond ont privé leur décision de motifs. L'affaire sera donc, de ce fait, rejugée par une autre cour d'appel.



A savoir : *l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. De fait, lorsqu'aucun accord collectif ne fixe la date et l'ordre des départs sur la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, c'est à l'employeur de s'en charger*

Représentant des salariés d'une entreprise en difficulté : 2 jours pour contester un PV de carence

Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 16-10.826 FS-PB

La contestation du procès-verbal de carence établi lorsqu'aucun représentant des salariés d'une entreprise en procédure de sauvegarde ne peut être désigné ou élu doit intervenir, à peine de forclusion, dans les 2 jours suivant l'accomplissement de la formalité de dépôt du procès-verbal au greffe.

Dans les 10 jours du prononcé du jugement d'ouverture d'une procédure de sauvegarde d'une entreprise, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés doivent être réunis pour désigner leur représentant. Le procès-verbal de cette désignation ou, si aucun représentant ne peut être désigné ou élu, le procès-verbal de carence doit être immédiatement déposé au greffe du tribunal de commerce. Par ailleurs, aux termes de l'article R 621-15 du code de commerce, la contestation de la désignation de ce représentant doit intervenir, à peine de forclusion, dans les 2 jours de ce dépôt.

Article R 621-15 du code de commerce

Le tribunal d'instance est saisi des contestations relatives à la désignation du représentant des salariés par déclaration au greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 2 jours suivant la désignation du représentant des salariés.

Dans les 5 jours de sa saisine, le tribunal d'instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne 2 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal d'instance est notifiée par le greffier dans les 2 jours.

Le délai du pourvoi en cassation est de 5 jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

En l'espèce, l'employeur a réuni les délégués du personnel qui n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur la désignation d'un représentant. Un procès-verbal de carence a été établi et déposé quelques jours après la réunion au greffe du tribunal de commerce. Un salarié a saisi le tribunal d'instance en vue de contester le procès-verbal et d'obtenir sa désignation en qualité de représentant du personnel de l'entreprise, mais s'est vu opposer le délai de forclusion de 2 jours. Il s'est pourvu en cassation en faisant valoir que ce délai fixé par l'article R 621-15 du code de commerce ne vise que les contentieux relatifs à la désignation d'un représentant, et ne saurait s'appliquer en cas de dépôt d'un procès-verbal de carence.

Cet argument n'est pas retenu par la Cour de cassation qui affirme que le délai de forclusion s'applique à compter du jour où la formalité de dépôt auprès du tribunal de commerce a été accomplie, que le procès-verbal fasse état d'une désignation d'un représentant ou constate une carence.



A savoir : *la contestation du PV de carence établi lorsqu'aucun représentant des salariés d'une entreprise en procédure de sauvegarde ne peut être désigné ou élu doit intervenir, à peine de forclusion, dans les 2 jours suivant l'accomplissement de la formalité de dépôt du PV au greffe*