

16 au 30 juin 2018

Textes	
Représentant du personnel et mandat syndical : reconnaissance des compétences	<i>Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical</i> <i>Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi</i>
Notification par lettre recommandée électronique	<i>Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique</i> <i>Décret n° 2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique</i>
RGPD et traitement de données personnelles par le CSE	<i>Règlement n° 2016-679 du 27 avril 2016 sur la protection des données</i>
Zoom	
Prélèvement à la source et bulletin de paie au 1^{er} janvier 2019	
Utilisation des chèques-vacances	
Jurisprudence	
Rédaction des objectifs en français même si l'entreprise a une activité internationale	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-13.376 FS-D, V. c/ Sté Misys</i>
Requalification du CDD en CDI : assouplissement de la jurisprudence	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-20636 FSPB</i>
Salariés itinérants : le temps de trajet domicile-client n'est pas rémunéré comme du travail effectif	<i>Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-20.634 FS-PB, L. c/ Sté Colly services</i>
Absence de formation : c'est le salarié qui doit prouver le préjudice subi	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26796</i>
Détermination de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16617 et n° 16-16618</i>
Assouplissement du régime social des indemnités de rupture	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16617 et n° 16-16618</i>
L'employeur doit fournir au salarié un équipement de travail adapté	<i>Cass. Crim., 6 mars 2018 : n° 17-82304</i>
Même non indiquée sur le contrat de travail, la prime de nettoyage est due lorsque la tenue de travail est obligatoire	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25563, n° 16-25564, n° 16-25565, n° 16-25566, n° 16-25567, n° 16-25568, n° 16-25569, n° 16-25570</i>



Textes



Représentant du personnel et mandat syndical : reconnaissance des compétences

Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi

Deux arrêtés du 18 juin publiés au JO du 26 juin 2018 sont pris en application de la loi 2015-994 du 17 août 2015. Celle-ci avait mis en place un dispositif de valorisation des compétences des représentants du personnel et des délégués syndicaux. L'objectif étant de permettre aux représentants d'évoluer professionnellement à l'issue de leur mandat.

Ainsi, les représentants du personnel peuvent désormais faire valider les compétences acquises dans l'exercice de leur mandat et obtenir un certificat de compétences professionnelles

L'article L 6112-4 du code du travail, créé par la loi 2015-994 du 17 août 2015 (loi Rebsamen), a créé un dispositif national de valorisation des compétences acquises dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel, électif ou syndical. L'entrée en vigueur du dispositif était subordonnée à l'identification, par les partenaires sociaux et l'administration, des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat représentatif, et à leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles. C'est chose faite depuis la publication des 2 arrêtés publiés le 26 juin 2018.

Remarque : *la validation des compétences ne doit pas être confondue avec le mécanisme de validation des acquis de l'expérience liée à l'exercice de responsabilités syndicales (article L 6111-1, al. 3)*

Les certificats de compétences professionnelles (CCP) identifiés sont les suivants :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Pour chaque certificat, les connaissances et les compétences requises et les modalités d'évaluation du candidat sont précisées.

Le candidat peut obtenir un ou plusieurs CCP à condition de justifier de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 ans précédant la session d'examen. Aucune condition de durée d'exercice du mandat n'est requise.

Il semble donc que le dispositif s'adresse à la fois aux représentants du personnel en fonction et à ceux dont le mandat a pris fin.

Le candidat adresse au centre d'examen (centres Afpa agréés) une demande d'inscription aux épreuves, accompagnée des justificatifs suivants :

- la photocopie des autorisations d'absence liées à l'exercice du mandat précisant le volume horaire et la période concernée ;
- la photocopie de la décharge d'activité de service ou d'une attestation de l'employeur précisant le volume du crédit d'heures et la période concernée ;
- le cas échéant, l'attestation signée d'un membre du bureau de l'organisation syndicale, précisant la fonction, la durée et la nature des activités exercées ;
- le cas échéant, la photocopie de l'entretien professionnel réalisé en fin de mandat syndical.

Si la demande du candidat est conforme, ce dernier est autorisé à se présenter à une session d'examen pendant 2 ans.

Sur une période d'1 an, le candidat ne peut pas se présenter à plus de 2 sessions d'examen portant sur le même certificat de compétences professionnelles.

Au cours de l'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres habilités par le DIRECCTE. Les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucun lien professionnel ou personnel avec le candidat.

Remarque : *l'arrêté ne précise pas si le temps d'audition du représentant du personnel devant le jury d'examen est considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel*

Le jury prend sa décision sur la base :

- d'une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnelles visés ;
- d'un oral au cours duquel le candidat présente sa production au jury ;
- d'un questionnement du candidat.

La décision du jury fait l'objet d'un procès-verbal général et de procès-verbaux individuels de session adressés au DIRECCTE compétent dans un délai de 15 jours.

Si le candidat réussit l'examen, il se voit délivrer un livret de certification. En cas de validation de l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification, il obtient cette dernière.

Les certificats validés peuvent permettre d'obtenir, par équivalence, un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'autres certifications professionnelles, dans les conditions définies par les textes qui régissent ces dernières.

Les compétences professionnelles validées permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par l'arrêté MTRD1816142A du 18 juin 2018. Le candidat doit présenter une demande d'équivalence.

Exemple : la certification *Suivi de dossier social d'entreprise* susceptible d'être validée par un représentant du personnel est équivalente à la certification *Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise* requise pour obtenir le titre professionnel de gestionnaire de paie niveau III

Sauf stipulation contraire d'un accord ou d'une convention collective, le salarié qui obtient une certification ne dispose pas d'un droit à reclassement dans un poste correspondant à sa nouvelle classification. En effet, l'employeur n'est pas tenu de prendre en considération le certificat ou le titre professionnel acquis par l'intéressé pour lui accorder une promotion.



Notification par lettre recommandée électronique

Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique

Décret n° 2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique

Le décret du 9 mai 2018 fixe les modalités d'application de l'article 93 de la loi pour une République numérique relatif au recommandé électronique et précise les conditions d'application visant à garantir l'équivalence de l'envoi d'une lettre recommandée électronique avec l'envoi d'une lettre recommandée.

En effet, l'article 93 de la loi pour une République numérique avait posé le principe selon lequel l'envoi recommandé électronique est équivalent à l'envoi par lettre recommandée, si 2 conditions sont réunies :

- il doit satisfaire aux exigences de l'article 44 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur ;
- le destinataire non professionnel doit avoir exprimé à l'expéditeur son consentement pour recevoir des envois recommandés électroniques.

Un décret du 2 février 2011 précisait les conditions d'application visant à garantir l'équivalence de l'envoi d'une lettre recommandée électronique avec l'envoi d'une lettre recommandée papier pour la conclusion ou l'exécution d'un contrat. Ce décret est abrogé et remplacé par le décret du 9 mai 2018.

Ainsi, le décret du 9 mai 2018 fixe les modalités d'application de la loi pour une République numérique relatif au recommandé électronique.

Il fixe notamment les exigences requises en matière de vérification de l'identité et introduit la faculté pour le prestataire de lettre recommandée électronique d'attribuer à l'expéditeur ou au destinataire, postérieurement à la vérification initiale de leur identité, *un moyen d'identification électronique qu'ils utiliseront pour attester de leur identité à chaque envoi ou réception.*

Le prestataire de lettre recommandée électronique doit délivrer à l'expéditeur une preuve du dépôt électronique de l'envoi et conserver cette preuve de dépôt durant 1 an minimum.

La preuve de dépôt doit comporter :

- le nom et le prénom ou la raison sociale de l'expéditeur, ainsi que son adresse électronique ;
- le nom et le prénom ou la raison sociale du destinataire ainsi que son adresse électronique ;
- un numéro d'identification unique de l'envoi attribué par le prestataire ;
- la date et l'heure du dépôt électronique de l'envoi indiquées par un horodatage électronique qualifié ;
- la signature électronique avancée ou le cachet électronique avancé utilisé par le prestataire de services qualifié lors de l'envoi.

Le prestataire de lettre recommandée électronique doit informer le destinataire, par voie électronique, qu'une lettre recommandée électronique lui est destinée et qu'il a la possibilité, pendant un délai de 15 jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, d'accepter ou non sa réception.

Le destinataire n'est pas informé de l'identité de l'expéditeur de la lettre recommandée électronique.

En cas d'acceptation par le destinataire de la lettre recommandée électronique, le prestataire procède à sa transmission.

Il doit conserver une preuve de la réception par le destinataire des données transmises et du moment de la réception durant 1 an minimum.

En cas de refus de réception ou de non-réclamation par le destinataire, le prestataire met à disposition de l'expéditeur une preuve de ce refus ou de cette non-réclamation. Cette preuve précise la date et l'heure du refus telles qu'indiquées par un horodatage électronique qualifié.

Le prestataire doit conserver la preuve de refus ou de non-réclamation du destinataire durant 1 an minimum.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.



RGPD et traitement de données personnelles par le CSE

Principe : depuis le 25 mai 2018, toute société qui collecte des informations à caractère personnel sur ses clients, comme sur ses salariés doit être en conformité avec le règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Cette obligation concerne aussi le du comité social économique (CSE) qui recueille et traite ce type de données pour la gestion des activités sociales et culturelles (ASC). CE, DP, comité de groupe ou CSE doivent également se conformer à la nouvelle réglementation européenne.

La gestion des ASC (*exemple : chèques cadeaux, sport ou loisirs, activités de voyage ...*) par les Instances Représentatives du Personnel (IRP)/CSE suppose la collecte et le traitement d'informations sur les salariés qui en bénéficient. Le Règlement européen du 27 avril 2016 (*Règlement n° 2016-679 du 27 avril 2016 – règlement général sur la protection des données (en anglais – General Data Protection Regulation – GDPR) qui remplace la Directive sur la protection des données*) exige une protection des données personnelles détenues, telles que :

- les données personnelles (*identité, adresse, photo, etc.*) figurant dans des fichiers numériques (y compris les données concernant ses salariés) ;
- le numéro IBAN (*compte bancaire*) ;
- les numéros de téléphone ;
- les numéros individuels (*ex : numéro de Sécurité sociale, n° de TVA intracommunautaire, numéro contrat de complémentaire santé, etc.*) ;
- les identifiants, code d'accès, mot de passe ;
- les données biométriques détenues ;
- les données de géolocalisation GPS et IP (y compris celle des véhicules) ;
- les enregistrements de caméras détenus ;
- les pièces justificatives personnelles (*photocopie carte identité, passeport, justificatif de domicile, relevé bancaire, carte vitale, etc.*) ;
- etc.

Jusqu'à présent, chaque organisme était responsable de ses propres traitements de données. Ce principe, a priori, devrait perdurer. Le règlement prévoit qu'à chaque fois que des informations personnelles sont demandées aux salariés, le CSE doit leur indiquer, notamment (*article 13 du règlement n° 2016-679*) :

- l'identité et les coordonnées du responsable du traitement ;
- les finalités du traitement ;
- les catégories de données personnelles concernées ;
- l'intention ou non de transférer les données à l'étranger ;
- la durée de conservation des données.

Si la collecte des données est faite auprès d'un tiers et non pas de l'intéressé, le responsable du traitement dispose d'un délai d'1 mois pour fournir les informations au salarié (*article 14 du règlement n° 2016-679*).

Le règlement prévoit également que, chaque personne qui fait l'objet d'une collecte de données personnelles la concernant, doit être informée de son droit :

- d'obtenir gratuitement une copie des données les concernant (*article 15 du règlement n° 2016-679*) ;
- de faire rectifier les données qui se révéleraient inexactes ou de les compléter (*article 16 du règlement n° 2016-679*) ;
- à l'effacement (droit à l'oubli), sous conditions, de ces données, notamment lorsqu'elles ne sont plus nécessaires, que l'intéressé s'oppose au traitement ou encore lorsqu'il retire son consentement (*article 17 du règlement n° 2016-679*) ;
- de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, au traitement des données, sauf motif légitime du responsable du traitement (*article 21 du règlement n° 2016-679*).

Remarque : *de plus, pour les établissements ou entreprises dont l'effectif atteint 50 salariés, l'employeur met en place une base de données économiques et sociales (BDES) destinée au CSE/IRP. En principe, la BDES ne comporte pas d'informations nominatives qui permettent l'identification d'une personne, directement ou indirectement. Néanmoins, si l'employeur inclut de telles données, il doit de son côté, établir un registre de traitement des données personnelles collectées. Le CSE quant à lui, en raison de cette collecte de données auprès d'un tiers (l'employeur), doit en informer le salarié dans un délai d'1 mois, conformément aux informations ci-dessus.*

Zoom



Prélèvement à la source et bulletin de paie au 1^{er} janvier 2019

Au 1^{er} janvier 2019, le bulletin de paie va connaître d'importantes modifications, conséquence de l'entrée en vigueur du PAS.

C'est ainsi que 5 zones seront identifiables comme suit :

Zone numéro 1	<i>Salaires net avant impôt</i>	Cette zone indiquera le montant de la rémunération nette avant l'application du PAS
Zone numéro 2	<i>Salaires net imposable</i>	Dans le cas général, le montant qui sera indiqué dans cette zone correspondra à l'assiette du PAS
Zone numéro 3	<i>Taux appliqué</i>	C'est à cette zone que le salarié pourra retrouver le taux en vigueur pour l'application du PAS
Zone numéro 4	<i>Nature du taux de PAS</i>	Le bulletin de paie indiquera en outre la <i>nature</i> du taux de PAS : personnalisé ou non-personnalisé
Zone numéro 5	<i>Salaires net d'impôt</i>	Cette nouvelle zone indiquera au salarié sa rémunération nette de PAS correspondant au montant payé par l'employeur au titre de la fiche de paie

Les 5 zones sont à retrouver au sein de l'article R 3243-1 du code du travail (9°).



Utilisation des chèques-vacances

Les chèques-vacances ne servent pas seulement à partir en vacances à moindre coût. Ils sont acceptés par plus de 170 000 partenaires et permettent de payer des prestations de voyage, de transport, d'hébergement, de restauration, de culture ou encore de loisir. Ainsi, ils sont utilisables toute l'année, en vacances, en semaine ainsi que le weekend. D'une durée de validité limitée, il est important d'en connaître les conditions d'utilisation afin d'en tirer tous les avantages.

Comme le ticket restaurant, le chèque-vacances est un titre de paiement acheté par l'employeur et rétrocédé à ses salariés. L'employeur comme le salarié en finance une partie.

A côté des salariés du privé, les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique y sont également éligibles.

Il existe plusieurs types de chèques vacances :

- ceux sous forme de chéquier ;
- les e-chèques vacances dématérialisés en coupures de 60 euros, valables uniquement sur internet ;
- les coupons sport, exclusivement pour financer des activités sportives ou de loisirs.

Les chèques-vacances permettent d'amoindrir les frais de vacances ou de loisir, une partie étant pris en charge par l'employeur. On peut les utiliser pour payer le restaurant, se rendre au musée, aller au camping, dans un hôtel, payer des billets d'avion, accéder à un parc de loisirs, etc. (*article L 411-2 code du tourisme*).

La seule condition est que le prestataire soit conventionné par l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances (ANCV) (*article R 411-1 code du tourisme*).

Les partenaires sont facilement identifiables. Il suffit de consulter le site de l'ANCV et d'y renseigner le nom de l'établissement. Utiliser le site de l'Agence Nationale permet d'avoir une grande visibilité des offres promotionnelles. L'identification se fait aussi grâce à l'autocollant apposé sur la vitrine des établissements partenaires.

Ils sont utilisables en France, y compris en Corse et dans les DOM, mais aussi au sein de l'Union Européenne.

Les prestataires peuvent accorder des avantages aux utilisateurs (*article L 411-3 code du tourisme*) mais n'ont pas l'obligation de rendre la monnaie dessus.

Les chèques-vacances sont nominatifs. En dehors du bénéficiaire, ils peuvent être utilisés par les personnes faisant partie du foyer fiscal. En principe, un justificatif sera demandé lors de son utilisation.

Ce titre de paiement est valable 2 ans après son année d'émission. Ceux de 2018 sont donc valables jusqu'au 31 décembre 2020. Il est également possible, dans les 3 mois de son expiration, de faire une demande d'échange (*article L 411-12 code du tourisme*). Elle se fait via le site de l'ANCV. Cette possibilité est ouverte à partir d'un montant minimum de 30 euros et entraîne 10 euros de frais de dossier. Le formulaire est envoyé en lettre recommandée avec accusé réception.

Après l'échange, les nouveaux chèques-vacances seront à nouveau valables 2 ans.

Jurisprudence

Rédaction des objectifs en français même si l'entreprise a une activité internationale

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-13.376 FS-D, V. c/ Sté Misys

Article L 1321-6

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

L'article L 1321-6 du code du travail impose l'utilisation de la langue française dans tout document créateur d'obligations pour le salarié ou contenant des informations nécessaires à l'exécution du travail.

Il en est ainsi pour tout document qui définit des objectifs dont dépend une rémunération variable (*Cass. Soc., 29 juin 2011 : n° 09-67.492 FP-PB*). Cette obligation comporte des dérogations pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à l'étranger (*Cass. Soc., 24 juin 2015 : n° 14-13.829 FS-PB*) ou lorsque les documents de travail sont nécessairement rédigés dans une langue étrangère dont la connaissance est une condition exigée du salarié, du fait de ses fonctions, en raison du caractère international de l'activité (*Cass. Soc., 12 juin 2012 : n° 10-25.822 FS-PB s'agissant de documents techniques dans le secteur aéronautique*).

Il n'est pas exigé que le texte en français soit contenu dans le contrat de travail lui-même. Il suffit qu'il en existe une version en langue française et que celle-ci ait été rapidement portée à la connaissance du personnel, notamment sur le site intranet de l'entreprise (*Cass. Soc., 21 septembre 2017 : n° 16-20.426 FS-PB*).

En l'espèce, pour juger opposable au salarié un document fixant des objectifs, la cour d'appel avait constaté que l'activité de l'entreprise présentait un caractère international. Cela suffisait-il à exonérer l'employeur de l'obligation de transmettre un document en langue française ? La Cour de cassation, en infirmant la décision de la cour d'appel, répond par la négative. Il aurait fallu constater que le salarié, dont les fonctions ne requéraient pas nécessairement la maîtrise d'une langue étrangère, avait été mis en mesure de prendre connaissance des objectifs qui lui étaient assignés dans un document rédigé en français.

Aucune exigence de forme n'est requise pour cette communication qui, selon l'arrêt, peut être assurée *sous quelque forme que ce soit*. Il est néanmoins nécessaire que le salarié puisse comprendre en français les éléments dont dépend la part variable de sa rémunération.



A savoir : *les documents fixant les modalités de calcul de la rémunération variable du salarié doivent être rédigés en français, peu important que l'activité exercée par l'entreprise présente un caractère international*

Requalification du CDD en CDI : assouplissement de la jurisprudence

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-20636 FSPB

La Cour de cassation ouvre une brèche en faveur de l'employeur dans sa jurisprudence relative à la requalification des CDD pour remplacement en CDI. En effet, jusque-là, la Cour de cassation considérait

qu'à partir du moment où le CDD ne mentionnait pas la qualification du salarié remplacé, le CDD était automatiquement requalifié en CDI.

Depuis un arrêt du 3 mai 2018 destiné à une large diffusion (FSPB), la Cour de cassation a assoupli sa jurisprudence. En effet, la cour d'appel avait relevé que, si les CDD en cause précisaient effectivement l'emploi de la salariée remplacée, ils ne mentionnaient pas sa qualification, c'est-à-dire *sa classification, sa catégorie, son échelon, son indice*.

La simple mention de l'emploi du salarié remplacé, ici *technicienne supérieure de laboratoire*, était insuffisante.

Pourtant, la Cour de cassation a cassé cet arrêt, dans la mesure où la fonction visée au CDD renvoyait à une qualification professionnelle précisément définie par la grille de classification de la convention collective applicable à l'entreprise.

Elle en a ainsi déduit que les CDD en cause étaient conformes aux exigences légales et qu'ils n'auraient donc pas dû être requalifiés en CDI par les juges de la Cour d'appel.



A savoir : *les CDD sont conformes aux exigences légales lorsque la fonction visée au CDD renvoie à une qualification professionnelle précisément définie par la grille de classification de la convention collective applicable à l'entreprise*

Salariés itinérants : le temps de trajet domicile-client n'est pas rémunéré comme du travail effectif

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-20.634 FS-PB, L. c/ Sté Colly services

En l'espèce, un salarié itinérant, rémunéré selon un horaire fixe de 42 heures hebdomadaires, auquel s'ajoutait un forfait de 16 heures hebdomadaires au titre des déplacements professionnels, demandait à ce que les temps de trajet entre son domicile et les sites des premier et dernier clients soient considérés comme du temps de travail effectif en application de l'article 2 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

Dans son arrêt Tyco du 10 septembre 2015, la CJUE a précisé en effet que l'article 2, point 1 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que *dans des circonstances [...] dans lesquelles les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du temps de travail, au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites des premier et dernier clients désignés par leur employeur (CJUE, 10 juillet 2015 : aff. 266/14, Tyco)*.

Le salarié réclamait en conséquence un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires au titre de ses déplacements. La cour d'appel l'a débouté de sa demande.

Pour la Cour de cassation, il résulte de la jurisprudence de la CJUE que, exception faite de l'hypothèse particulière visée à l'article 7 § 1 de la directive 2003/88 en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs (CJUE, 10 juillet 2015 : aff. 266/14 précité, points 48 et 49 ; voir également CJCE, 1 décembre 2005 : aff. 14/04, Dellas ; CJCE, 11 janvier 2007 : aff. 437/05, Vorel, point 32 ; CJUE, 4 mars 2011 : aff. 258/10, Grigore, points 81 et 83).

Partant, le mode de rémunération des travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et qui effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites des premier et dernier clients désignés par leur employeur, relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national.

Or, en application de l'article L 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La Cour de cassation approuve donc les juges du fond d'avoir retenu que le salarié, qui avait bénéficié d'un forfait au titre de ses déplacements professionnels, avait été indemnisé des temps correspondants.

Le salarié réclamait également des dommages-intérêts au titre du non-respect des repos compensateurs et de la durée maximale hebdomadaire de travail. Il est à nouveau débouté de sa demande par la cour d'appel.

La Cour de cassation rappelle qu'aux termes de l'article L 3121-4 du code du travail *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif*.

Elle approuve donc les juges du fond d'avoir retenu que le temps de déplacement ne pouvait pas être additionné au forfait horaire hebdomadaire du salarié et, par voie de conséquence, pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales.

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence relative au temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Ce temps ne constitue pas du temps de travail effectif et ne peut donner lieu qu'à contrepartie (*Cass. Soc., 14 novembre 2012 : n° 11-18.571 FS-PB ; Cass. Soc., 24 septembre 2014 : n° 12-29.209 FS-D*).



A savoir : *le mode de rémunération des salariés qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et qui effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites des premier et dernier clients relève du droit national, qui se borne à prévoir des contreparties dans cette situation*

Absence de formation : c'est le salarié qui doit prouver le préjudice subi

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26796

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation de l'employeur qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

En 2014, la Cour de cassation avait jugé que l'absence de formation pour un salarié avait entraîné pour celle-ci un préjudice qui avait donné lieu à des dommages-intérêts (*Cass. Soc., 7 mai 2014 : n° 13-14749*). Dans un arrêt récent, la Cour est venue préciser que dans le cas où un salarié n'a reçu aucune formation pendant toute la durée du contrat, il doit préciser le préjudice subi par cette absence de formation.

En l'espèce, engagé en 1995 en qualité de pompiste à temps plein, un salarié est déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise en une seule visite en novembre 2011. Suite à cela, il a été licencié pour inaptitude. Ce dernier conteste alors le bien-fondé de son licenciement et saisit la juridiction prud'homale.

Il demande de condamner son employeur au paiement de dommages-intérêts pour défaut de l'obligation de formation. Ainsi d'après lui, il n'a bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise. De plus son employeur ne conteste pas que le salarié n'a reçu aucune formation pendant toute la durée du contrat.

Ce qui établit d'après ce dernier un manquement de son employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, entraînant pour un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer.

Toutefois la Cour d'appel tout en constatant que durant 16 années celui-ci n'a reçu aucune formation, rejette sa demande.

Les hauts magistrats confirment cette décision aux motifs que le salarié n'indique pas les postes auxquels il aurait pu prétendre ou les formations demandées qui lui ont été refusées et que ses droits au DIF (*droit individuel à la formation*) lui ont été régulièrement notifiés.



A savoir : pour la Cour de cassation, en l'absence de formation du salarié, c'est à ce dernier de prouver le préjudice subi

Détermination de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16617 et n° 16-16618

En l'espèce, 2 salariées placées en dispense d'activité à compter respectivement des 18 août et 31 décembre 2001 et, jusqu'à leur mise à la retraite prévue au 31 mars et 31 octobre 2009 en vertu du protocole d'accord sur l'aménagement des fins de carrière du 23 décembre 1999 (AFC 99) et d'un avenant à leur contrat de travail, ont demandé à bénéficier du décret du 18 juillet 2008 qui a modifié le calcul de l'indemnité de licenciement et donc de l'indemnité de départ à la retraite pour la porter au double du montant initialement prévu.

La société leur ayant opposé un refus, elles saisissent la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Pau (*dans son arrêt du 3 mars 2016*) et la Cour de cassation donnent raison aux salariées, indiquant à cette occasion que le montant de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié est déterminé par les dispositions en vigueur au jour de la rupture du contrat de travail résultant de la mise à la retraite, peu important que celle-ci ait été précédée d'un accord entre l'employeur et le salarié organisant la suspension du contrat de travail et ouvrant droit à des avantages particuliers.

Ayant constaté que les mises à la retraite des salariées étaient intervenues après l'entrée en vigueur du décret du 18 juillet 2008, l'indemnité due devait être déterminé conformément aux dispositions de ce texte.

Il existe 3 différents régimes du calcul de l'indemnité de mise à la retraite. La date permettant de déterminer de quel régime dépend l'indemnité de rupture versée est la date de notification de la mise à la retraite par l'employeur.

Période allant jusqu'au 23 septembre 2017

Date notification mise à la retraite	Ancienneté nécessaire	Détermination de l'indemnité de mise à la retraite
Du 1 ^{er} janvier au 23 septembre 2017	1 année ininterrompue	$(1/5^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times \text{ancienneté}) + (2/15^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times (\text{ancienneté supérieure à 10 ans}))$

Période du 24 au 26 septembre 2017

Date notification mise à la retraite	Ancienneté nécessaire	Détermination de l'indemnité de mise à la retraite
Du 24 au 26 septembre 2017	8 mois ininterrompus	$(1/5^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times \text{ancienneté}) + (2/15^{\text{ème}} \times \text{Salaire de référence} \times (\text{ancienneté supérieure à 10 ans}))$

Période débutant le 27 septembre 2017

Selon l'article 4 du décret n° 2017-1398, le nouveau calcul de l'indemnité légale de mise à la retraite s'applique aux mises à la retraite prononcées postérieurement à la publication du présent décret, soit à compter du 27 septembre 2017.

Date notification mise à la retraite	Ancienneté nécessaire	Détermination de l'indemnité de mise à la retraite
À compter du 27 septembre 2017	8 mois ininterrompus	($\frac{1}{4}$ x Salaire de référence x ancienneté jusqu'à 10 ans) + ($\frac{1}{3}$ x Salaire de référence x (pour les années au-delà de 10 ans))



A savoir : le montant de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié est déterminé par les dispositions en vigueur au jour de la rupture du contrat de travail résultant de la mise à la retraite, peu important que celle-ci ait été précédée d'un accord entre l'employeur et le salarié organisant la suspension du contrat de travail et ouvrant droit à des avantages particuliers

Assouplissement du régime social des indemnités de rupture

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16617 et n° 16-16618

Deux arrêts de la Cour de cassation, qualifiés par certains de *coup de tonnerre* sont venus apporter une précision et un éclaircissement du régime social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Selon cet arrêt, certaines indemnités bénéficient d'une exonération sociale nonobstant le fait qu'elles ne soient pas visées par l'article 80 duodecimes du CGI.

Selon l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, bénéficient d'une exonération sociale (dans la limite de 2 PASS), la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecimes du CGI.

En d'autres termes :

- les indemnités non visées par l'article 80 duodecimes sont soumises à cotisations sociales ;
- il existe un alignement du régime social sur le régime fiscal (*dans la limite de 2 PASS*).

Exemples d'indemnités visées par l'article 80 duodecimes du CGI :

- l'indemnité de licenciement,
- l'indemnité versée dans le cadre d'une mise à la retraite ;
- l'indemnité de rupture conventionnelle conclue avec un salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite ;
- les dommages et intérêts versés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quelques arrêts ont été ainsi rendus en application de cette règle dite *habituelle* :

- en cas de rupture anticipée d'un contrat CDD avec versement d'une indemnité transactionnelle (*Cass. Civ., 6 juillet 2017 : n° 16-17959*)
- au titre du versement de l'indemnité pour violation du statut protecteur d'un salarié protégé (*Cass. Soc., 21 décembre 2017 : n° 16-26912*)

Au travers de 2 arrêts de février 2018, la Cour de cassation rompt avec sa jurisprudence habituelle et indique que :

- la soumission aux cotisations sociales des indemnités non visées par l'article 80 duodecimes du CGI n'est désormais plus automatique ;
- ces indemnités peuvent bénéficier d'un régime d'exonération sociale, sous réserve que l'employeur apporte la preuve que la somme en question vise à indemniser un préjudice.

Ces 2 arrêts viennent illustrer cette nouvelle règle d'assujettissement aux cotisations sociales.

Arrêt de la Cour de cassation du 15 mars 2018, n° 17-11336

Dans cette affaire, étaient concernés plusieurs salariés qui avaient informé la direction de faire valoir leurs droits à la retraite. Comme l'indique d'ailleurs l'arrêt, à chaque fois la société se déclarait *surprise*, et considérait que les sommes versées aux salariés visaient à réparer un préjudice subi, les salariés contestaient présentement le caractère volontaire de leur départ à la retraite.

Faute pour l'employeur de prouver que les indemnités de rupture compensaient un préjudice pour les salariés, elles devaient en conséquence entrer dans l'assiette des cotisations sociales.

Arrêt de la Cour de cassation du 15 mars 2018, n° 17-10325

Dans cette seconde affaire, étaient concernés plusieurs salariés qui avaient bénéficié d'une indemnité transactionnelle faisant suite à un licenciement pour faute grave.

Tout comme l'avait fait avant elle la Cour d'appel d'Aix-en-Provence dans son arrêt du 2 novembre 2016, la Cour de cassation considérait présentement que :

- la preuve était rapportée par la société que l'indemnité transactionnelle litigieuse avait un fondement exclusivement indemnitaire ;
- et qu'elle ne devait donc pas entrer dans l'assiette des cotisations sociales.



A savoir : le montant de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié est déterminé par les dispositions en vigueur au jour de la rupture du contrat de travail résultant de la mise à la retraite, peu important que celle-ci ait été précédée d'un accord entre l'employeur et le salarié organisant la suspension du contrat de travail et ouvrant droit à des avantages particuliers

L'employeur doit fournir au salarié un équipement de travail adapté

Cass. Crim., 6 mars 2018 : n° 17-82304

Lors de la réalisation d'un chantier d'entretien des berges d'une rivière, un salarié au volant d'une chargeuse tractait un tronc d'arbre sur un terrain en pente. L'engin avait basculé sur le côté, écrasant son conducteur.

La cour d'appel avait condamné l'employeur pour homicide involontaire et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs. Elle avait jugé que le matériel n'était pas adapté aux travaux réalisés compte tenu de la configuration des lieux et qu'il avait été utilisé pour un travail pour lequel il n'était pas fait.

Sa décision est confirmée par la Cour de cassation. Elle considère que l'employeur doit mettre à disposition des salariés un matériel approprié au travail à réaliser, en fonction des conditions concrètes du chantier. Il ne suffit pas qu'il soit conforme à la réglementation et régulièrement contrôlé. L'employeur doit ainsi veiller personnellement à la stricte application des dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité.



A savoir : la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit mettre à la disposition du salarié un équipement de travail approprié aux travaux à réaliser. À défaut, en cas d'accident, il peut être condamné pénalement

Même non indiquée sur le contrat de travail, la prime de nettoyage est due lorsque la tenue de travail est obligatoire

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25563, n° 16-25564, n° 16-25565, n° 16-25566, n° 16-25567, n° 16-25568, n° 16-25569, n° 16-25570

La présente affaire concerne 8 salariés, agents de sécurité affectés à la surveillance et au gardiennage. Les salariés saisissent la juridiction prud'homale de diverses demandes, et pour certains d'entre eux, de remboursement des frais d'entretien de la tenue de travail.

Les salariés indiquent en effet, que le port de la tenue de travail étant obligatoire dans cette entreprise, l'employeur avait l'obligation d'assurer l'entretien de ces tenues par la prise en charge des frais d'entretien.

Dans son arrêt du 9 septembre 2016, la Cour d'appel de Paris déboute les salariés de leur demande, au motif que les contrats de travail ne prévoyaient pas le versement de la prime de nettoyage.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation, qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ce point. Les juges estiment en effet que l'employeur doit *assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié* et que le versement de la prime de nettoyage demandé par les salariés devait être effectué, nonobstant le fait que cette clause ne figurait pas dans leur contrat de travail.

En effet, certains salariés sont parfois astreints au port de certaines tenues de travail, pour des raisons de sécurité et/ou d'hygiène.

Constituent alors des *frais d'entreprise*, sous certaines conditions, la mise à disposition du vêtement professionnel et des éventuels frais d'entretien qui en résultent. Selon la circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2003-07 du 7 janvier 2003, sont considérés comme entrant dans la catégorie *frais d'entreprise* la mise à disposition du salarié de vêtements de travail dans les 2 cas suivants :

- les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R 233-1 du code du travail ;
- les vêtements de coupe et couleur (uniforme notamment) fixés par les entreprises spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

D'autre part, ces vêtements :

- doivent demeurer la propriété de l'employeur ;
- ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié sauf à être considérés comme des avantages en nature.

Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise. Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent des frais d'entreprise.

Une autre circulaire (DSS/SDFSS/5 B n° 2005-389 du 19 août 2005) précise les vêtements de travail qui entrent dans la catégorie des *frais d'entreprise* :

- les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R 233-1 du code du travail ;
- les vêtements de coupe et couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise comme par exemple :
 - tailleurs d'hôtesse de l'air ou d'hôtesse d'accueil ;
 - costume de personnel navigant ;
 - vêtements de cuisinier ou de pâtissier ;

- tablier de femme de chambre ;
- tee-shirt avec logo de l'entreprise ;
- *bleu* de travail;
- etc.

Lorsque la mise à disposition (*et/ou l'entretien*) de la tenue de travail entre dans la catégorie des *frais d'entreprise*, s'applique alors le régime social suivant :

- exonération totale de cotisations sociales ;
- y compris en cas d'application d'une DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique), à la différence des remboursements de frais professionnels.

Ne peuvent être considérées comme des frais d'entreprise, les primes de salissures versées par l'employeur lorsque :

- les primes sont calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;
- les primes sont versées pendant la période de congés payés ;
- les primes sont versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet et même si le versement est prévu par une convention collective.