

Veille juridique du 1^{er} au 15 avril 2021

TEXTES	
Activité partielle : allocation d'activité partielle	<i>Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle</i>
Activité partielle : nouveau délai	<i>Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité</i>
Activité partielle : salariés employés à domicile et assistantes maternelles	<i>Décret n° 2021-429 du 12 avril 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistantes maternelles</i>
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
ZOOM	
Indemnités-Allocations d'activité partielle 2021	
CSE et déménagement de l'entreprise	
JURISPRUDENCE	
Les télétravailleurs : droit aux titres-restaurant	<i>TJ Paris, 30 mars 2021 : n° 20/09805</i>
Le règlement intérieur d'une entreprise rachetée	<i>Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-12.289</i>
Salariés mis à disposition : informations syndicales	<i>Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-21.486</i>
Le temps de pause	<i>Cass. Soc., 12 novembre 2020 : n° 18-18838</i>
Convention de forfait	<i>Cass. Soc., 10 février 2021 : n° 19-14.882</i>

TEXTES

Activité partielle : allocation d'activité partielle

Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Principe : le décret n°2021-435 du 13 avril 2021 modifie le taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre des salariés de droit privé vulnérables ou parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler

L'indemnité versée aux employeurs dont l'un de leur salarié se trouve dans l'une de ces situations sera majorée à 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, quel que soit son secteur d'activité. Les dispositions de ce décret s'appliquent aux heures chômées à compter du 1^{er} avril 2021.

Pour rappel, ce taux d'allocation à 70 % ne s'appliquait avant qu'aux seules entreprises les plus touchées par les conséquences de la crise sanitaire :

- entreprises relevant des secteurs protégés,
- entreprises fermées administrativement,
- entreprises des stations de ski (à conditions qu'elles aient subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 %).

S'agissant des autres entreprises, l'indemnité qu'elles perçoivent est en principe limitée à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, ce qui laisse un reste à charge pour l'employeur. Ce sont ces entreprises qui pourront bénéficier du taux d'allocation majoré lorsqu'elles placent en activité partielle des salariés reconnus comme vulnérables face au Covid-19, ou parents d'un enfant handicapé ou mineur de moins de 16 ans qui sont dans l'impossibilité de télétravailler.

Pour ces employeurs, l'enjeu est de taille : l'indemnité de 70 % versée par l'État à l'employeur couvre la totalité de l'indemnité que l'employeur verse au salarié. Ce dernier perçoit en effet, lors de son placement en activité partielle, une indemnité égale à 70 % de son salaire brut, ce qui représente en moyenne 84 % de son salaire net.

Activité partielle : nouvelle réforme

Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité

Dans le cadre de l'APLD, la réduction maximale de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue dans l'accord collectif ou le document unilatéral.

L'employeur peut alterner des périodes de forte et de faible réduction d'activité, voire un arrêt total.

La limite de 40 % peut être dépassée dans certains cas exceptionnels qui résultent de la situation particulière de l'entreprise. Cette dérogation est possible sur décision de la DREETS et dans les conditions prévues par l'accord collectif. Dans tous les cas, la réduction de l'horaire de travail ne pourra jamais être supérieure à 50 % de la durée légale de travail.

L'activité partielle de longue durée est limitée à 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs.

En raison du 2^{ème} confinement, l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail et de la durée du bénéfice du dispositif de l'APLD sont neutralisées depuis le 1^{er} novembre 2020. Les mesures de neutralisation devaient prendre fin le 31 mars. Mais avec la mise en place des nouvelles restrictions sanitaires, la date est reportée.

La neutralisation prendra fin au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire, suite à l'arrêté du 9 avril, le 30 juin 2021.

Activité partielle : salariés employés à domicile et assistantes maternelles

Décret n° 2021-429 du 12 avril 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels

Principe : le décret fixe le taux de l'indemnité d'activité partielle versée par le particulier employeur à son salarié, le taux de l'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'employeur, ainsi que les pièces justificatives que doit tenir à disposition l'employeur dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique pour les salariés des particuliers employeurs mis en place à titre exceptionnel par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Lorsqu'ils subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'épidémie de covid-19, les salariés employés à domicile et les assistantes maternelles peuvent prétendre au dispositif exceptionnel d'activité partielle.

Le particulier employeur doit verser au salarié une indemnité relative aux heures non travaillées au titre de l'activité partielle, dans la limite de la durée fixée par les conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur et des assistantes maternelles, dès lors que ces conventions sont applicables.

Le gouvernement vient de fixer l'indemnité horaire versée par l'employeur à 80 % de la rémunération nette prévue au contrat pour les heures chômées à compter du 1^{er} novembre 2020.

L'employeur est ensuite remboursé à hauteur de 65 % de la rémunération nette du salarié, pour les heures chômées à compter du 1^{er} novembre 2020.

Ce remboursement est effectué par les différents organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales : Urssaf, Caisses générales de la Sécurité sociale (DOM), caisses de MSA, caisse de sécurité sociale de Mayotte et caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les particuliers employeurs plaçant leur salarié en position d'activité partielle doivent tenir à la disposition de Pôle Emploi et des organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales certains documents aux fins de contrôles. Ainsi :

- les travailleurs non-salariés ou les mandataires sociaux mis dans l'impossibilité d'exercer leur activité du fait de mesures de restriction en raison de l'état d'urgence sanitaire, qui placent leur salarié en activité partielle entre le 1^{er} novembre 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire devront présenter :
 - un justificatif prouvant la nature de l'activité exercée ;
 - une déclaration sur l'honneur que l'entreprise fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public.
- ceux qui emploient un salarié ayant la qualité de personne vulnérable et présentant un risque de développer une forme grave d'infection liée au coronavirus, qui, à ce titre, est placé en activité partielle entre le 1^{er} novembre 2020 et jusqu'au dernier jour du 4^{ème} mois suivant le mois où a pris fin l'état d'urgence sanitaire, devront présenter le certificat médical du salarié concerné ;
- ceux qui emploient un salarié dont l'activité exercée à domicile fait l'objet de mesures de restriction

en raison de l'état d'urgence sanitaire et qui est placé en activité partielle entre le 1^{er} novembre 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire, devront présenter une attestation sur l'honneur, établie par ce salarié, certifiant la nature de l'activité exercée ainsi que les heures non travaillées donnant lieu à indemnité.

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie et les mesures successives concernant l'activité partielle.

Cadre général	
Loi n° 2021-160 prorogeant l'état d'urgence sanitaire	15 février 2021
Ordonnance n° 2021-135 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi	10 février 2021
Loi n° 2020-1379 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire	14 novembre 2020
Décret n° 2020-1262 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	16 octobre 2020
Décret n° 2020-911 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-724 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2021-435 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	13 avril 2021
Décret n° 2021-429 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels	12 avril 2021

Arrêté du relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité	9 avril 2021
Décret n° 2021-348 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle	30 mars 2021
Décret n° 2021-347 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 mars 2021
Décret n° 2021-225 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle	26 février 2021
Décret n° 2021-221 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	26 février 2021
Ordonnance n° 2021-136 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle	10 février 2021
Arrêté relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	10 février 2021
Décret n° 2021-70 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	27 janvier 2021
Décret n° 2020-1786 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle	30 décembre 2020
Décret n° 2020-1681 relatif à l'activité partielle	24 décembre 2020
Ordonnance n° 2020-1639 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	21 décembre 2020
Décret n° 2020-1628 relatif à l'activité partielle	21 décembre 2020
Arrêté relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle	16 décembre 2020
Circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délibération Agirc-Arrco	15 décembre 2020
Décret n° 2020-1491 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité	1 ^{er} décembre 2020
Décret n° 2020-1316 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	30 octobre 2020
Décret n° 2020-1319 relatif à l'activité partielle	30 octobre 2020
Conseil d'État, Ordonnance du 15 octobre 2020 : N° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030	15 octobre 2020
Ordonnance n° 2020-1255 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle	14 octobre 2020
Décret n° 2020-1188 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	29 septembre 2020
Décret n° 2020-1170 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	25 septembre 2020
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020
Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020

Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020

Indemnités-Allocations d'activité partielle 2021

En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel. L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à un pourcentage du salaire brut par heure *chômée*.

L'allocation d'activité partielle versée par l'État varie en fonction du secteur d'activité dont dépend l'entreprise.

Activité partielle

Situations	Indemnités horaires	Allocations employeurs
Salariés vulnérables- garde d'enfant (s)	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % - Du 1^{er} avril au 30 juin 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % - Du 1^{er} avril au 30 juin 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun
Droit commun	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier au 30 avril 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1^{er} mai au 31 décembre 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 60 % du 1^{er} janvier au 30 avril 2021 - Taux de calcul : 36 % du 1^{er} mai au 31 décembre 2021
Secteurs protégés	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier au 31 mai 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1^{er} juin au 31 décembre 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier 30 avril 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1^{er} au 31 mai 2021 - Taux de calcul : 36 % du 1^{er} juin au 31 décembre 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun
Fermeture administrative	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 36 % du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun
Restrictions sanitaires-stations de ski	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 36 % du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun
Secteurs protégés (avec baisse CA d'au moins 80 %) (décret en attente de publication)	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} mai au 30 juin 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de calcul : 70 % du 1^{er} mai au 30 juin 2021 A partir du 1 ^{er} juillet, application régime droit commun

Selon document synthétique actualisé le 30 mars 2021 par le Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion

APLD

Situations	Indemnités horaires	Allocations employeurs
Droit commun	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	- Taux de calcul : 60 % du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021
Secteurs protégés	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier 30 avril 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1 ^{er} au 31 mai 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1 ^{er} juin au 31 décembre 2021
Fermeture administrative	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2021
Restrictions sanitaires-stations de ski	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2021
Secteurs protégés (avec baisse CA d'au moins 80 %) (décret en attente de publication)	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	- Taux de calcul : 70 % du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2021 - Taux de calcul : 60 % du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2021

Selon document synthétique actualisé le 30 mars 2021 par le Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion

CSE et déménagement de l'entreprise

Principe : le code du travail ne vise pas expressément le cas du déménagement parmi les cas de consultations obligatoires du comité social et économique (CSE). Néanmoins, les élus du CSE doivent bien être informés et consultés préalablement à toute décision de déménagement

Cette obligation est issue du code du travail lui-même qui impose de consulter le comité sur les mesures envisagées intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, particulièrement en cas de mesures de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail.

En conséquence, un employeur qui procède au déménagement de l'entreprise sans avoir recueilli au préalable un avis du CSE commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité. Et si aucune procédure de consultation n'a été ouverte, les élus peuvent agir en justice pour obtenir le lancement de cette procédure mais aussi le blocage des opérations de déménagement tant que l'avis du CSE n'est pas rendu.

Se pose la question du moment auquel l'employeur doit commencer la consultation des élus. Les juges ont bien précisé que cette consultation doit être ouverte lorsque le déménagement est encore en *phase de projet* et qu'aucune décision ferme n'a déjà été prise. Cela est logique car le but de la consultation est de permettre aux élus de jouer un rapport de force afin d'obtenir des aménagements nécessaires au projet.

Ainsi, l'employeur commet notamment un délit d'entrave s'il ouvre la consultation alors que le bail des locaux occupés jusqu'à présent par l'entreprise a déjà été dénoncé et qu'un nouveau bail a été acquis. Il en est de même si l'entreprise a déjà acquis des locaux et commencé à exécuter des travaux pour accueillir les salariés.

Procédure de consultation

Étape 1	Comme toute consultation, les élus du CSE doivent bénéficier d'informations précises au début de la procédure d'information-consultation
Étape 2	Puis l'employeur doit aussi fournir des réponses motivées aux observations des élus
Étape 3	Ce n'est qu'une fois toutes les obligations de l'employeur respectées que les élus vont être amenés à rendre un avis

La plupart du temps, au début de la consultation, l'employeur se contente de fournir aux élus des informations sur l'intérêt financier du projet de déménagement, sous forme de tableaux mettant en parallèle les économies réalisées sur la durée avec les nouveaux locaux. Parfois, l'employeur fournit aussi les plans des locaux dans lesquels il envisage d'installer l'entreprise.

Or, un projet de déménagement entraîne de multiples conséquences et il appartient aux élus de veiller à obtenir toutes les informations permettant d'avoir une vision globale et précise du projet.

Parmi les thèmes sur lesquels il va falloir interroger l'employeur, on peut évoquer :

- la prise en charge des déménagements personnels des salariés ;
- l'existence de parkings ou de transports en commun ;
- la prise en charge financière des coûts de transport ;
- l'existence de places de crèches ou la création d'une crèche d'entreprise ;
- le nombre de bureaux disponibles par rapport au nombre de salariés actuels et futurs ;
- les conditions de télétravail ;
- l'emplacement des bureaux des différents services au sein des nouveaux locaux (*bureau individuel, open space*) ;
- l'existence de tentatives de renégociations des coûts des locaux actuels ;
- le nom du propriétaire des nouveaux locaux envisagés ;
- le calendrier prévisionnel du déménagement ;
- les possibilités de restauration dans les nouveaux locaux ;
- le respect des normes d'hygiène et de sécurité dans les nouveaux locaux ;
- une estimation du nombre de salariés qui préféreront quitter l'entreprise plutôt que de travailler dans les nouveaux locaux et le coût des opérations de recrutement alors rendues nécessaires ;
- etc.

Sur ces éléments, les élus doivent demander des réponses précises de l'employeur.

À partir du projet initial présenté par l'employeur et des premières informations obtenues de sa part suite aux questions posées en réunion, les élus ont la possibilité de dépasser un rôle d'observateur pour prendre un rôle de force de proposition :

- La première chose à faire est souvent de demander à l'employeur de revoir la simulation financière présentée lors de la première réunion, en tenant compte non pas du seul coût immobilier mais aussi des coûts indirects sur les salaires, les frais professionnels, les investissements en santé et sécurité, les éventuels besoins de formation, la communication (*coût du changement d'adresse sur tous les documents de l'entreprise ainsi qu'opération de communication pour prévenir du déménagement les clients et les fournisseurs*), etc. La nouvelle simulation financière remet parfois en cause l'argument d'une économie financière pour justifier un déménagement.
- La seconde est d'aller échanger avec les salariés de l'entreprise pour déterminer quels sont les éléments déterminants pour eux en cas de déménagement. Aux élus alors d'exercer leur rapport de force face au président pour obtenir des avancées sur ces éléments. Le soutien des salariés est essentiel pour convaincre l'employeur que l'absence de prise en compte des propositions du CSE cause un risque de dégradation du climat social de l'entreprise, voire un risque de départ massif des salariés mécontents !

Les propositions apportées par les élus sont souvent un réaménagement du plan initial des futurs locaux, l'acquisition de places de parking supplémentaires, le versement de primes de déménagement ou l'adaptation des horaires de travail pour tenir compte d'un allongement de la durée des trajets domicile-lieu de travail. Mais les élus n'ont aucune limite dans le champ des propositions pouvant être formulées.

Si le personnel interrogé est globalement favorable à un projet de déménagement des locaux de l'entreprise, les élus doivent malgré tout jouer leur rôle face à l'employeur. Le but n'étant pas de convaincre l'employeur de ne pas déménager les locaux mais de convaincre l'employeur d'intégrer la prise en compte des impacts sur les salariés dans son projet de déménagement, et de prévoir donc des financements pour y faire face, comme la réservation de places dans une crèche interentreprises située à proximité des nouveaux locaux.

JURISPRUDENCE

Licenciement salarié protégé	<p>L'autorisation de l'Inspection du travail du licenciement d'un salarié protégé ne fait pas obstacle à son annulation, si la Cour a souverainement constaté que les licenciements entrepris participaient d'un seul et même projet décidé au niveau de l'UES, de sorte qu'un PSE au niveau de l'UES aurait dû être mis en œuvre.</p> <p>Il appartient à la juridiction judiciaire d'apprécier l'incidence de la reconnaissance d'une UES quant à la validité des licenciements.</p>	<p><i>Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 18-16.947</i></p>
Rupture conventionnelle et PSE	<p>La salariée qui a accepté une rupture conventionnelle de son plein gré le 10 décembre et qui apprend le 18 décembre l'annonce d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), sans pour autant exercer sa faculté de rétractation, n'apporte pas la preuve suffisante de l'existence d'un vice du consentement.</p> <p>Le simple fait de soutenir que le plan était envisagé bien avant la signature de la rupture conventionnelle n'est pas suffisant.</p>	<p><i>Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-25.313</i></p>
Heures supplémentaires	<p>La Cour de cassation valide le rattrapage de salaire au titre du paiement des heures supplémentaires lorsque les conditions du statut de cadre dirigeant prévues à l'article L 3111-2 du code du travail ne sont pas respectées.</p> <p>Après avoir examiné les fonctions réellement exercées par la salariée, cette dernière ne jouissait pas d'une réelle autonomie de son emploi du temps, étant tenue d'être présente au siège de l'association aux heures de présence des autres salariés.</p>	<p><i>Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 18-20812</i></p>

Les télétravailleurs : droit aux titres-restaurant

TJ Paris, 30 mars 2021 : n° 20/09805

Après celui de Nanterre le 10 mars dernier, le tribunal judiciaire de Paris se prononce sur la question de l'octroi des titres-restaurant aux télétravailleurs. Ceux-ci y ont droit pour chaque jour travaillé durant lequel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

Principe : les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et reprise dans le code du travail à l'article L 1222-9.

En l'espèce :

Des salariés d'une société bénéficiant de titres-restaurant format papier et placés en télétravail à compter du 17 mars 2020 en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 sont informés par leur employeur de sa décision de réserver l'attribution de ces titres aux seuls employés travaillant sur site. Lors d'une réunion ordinaire, le CSE informe la société de son désaccord avec cette position qui méconnaîtrait l'égalité de traitement entre les salariés.

Face au refus de l'employeur de revenir sur celle-ci, il saisit, avec un syndicat, le tribunal judiciaire afin notamment que soit attribué aux salariés en télétravail un titre-restaurant pour chaque jour travaillé depuis le 17 mars 2020.

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou

d'un organisme exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier-restaurateur ou une activité assimilée, ou la profession de détaillant en fruits et légumes. Ce repas peut être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables (*Article L 3262-1*). Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier (*Article R 3262-7*).

Cet avantage consenti par l'employeur ne résulte d'aucune obligation légale (*Questions – Réponses du ministère du travail du 25 mars 2021*). Il n'est donc pas interdit de subordonner son attribution à certains critères sous réserve qu'ils soient objectifs, c'est-à-dire qu'ils doivent s'appliquer autant aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant dans l'entreprise. Il a ainsi été jugé que l'employeur peut différencier l'attribution des titres-repas en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile, dès lors que cette différenciation est fondée sur un critère objectif, c'est-à-dire la distance séparant le lieu du travail du domicile (*Cass. Soc., 22 janvier 1992 : n° 88-40.938 ; CA Nîmes, 27 mars 2012 : n° 10-4144*).

À l'appui de sa défense, et afin d'établir que les télétravailleurs sont dans une situation différente de celle des salariés sur site, la société fait valoir que le titre-restaurant a pour objectif de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il ne dispose pas d'un espace pour préparer ses repas, ce qui s'accorde peu avec le télétravailleur qui dispose de sa cuisine personnelle et n'a donc pas à se limiter à des plats immédiatement consommables. En outre, si celui-ci choisit de ne pas travailler depuis son domicile, mais depuis un autre lieu, comme un espace de coworking, cela ne résulte que de ses convenances personnelles et ne lui crée aucun droit vis-à-vis de son employeur.

D'autre part, selon la société, la réglementation et les conditions d'utilisation des titres-restaurant ne sont pas compatibles avec la situation du télétravailleur puisque le salarié ne peut pas utiliser un titre-restaurant pour acheter autre chose qu'un repas en restaurant ou directement consommable, même s'il doit être décongelé, ou des fruits et légumes, même non directement consommables, ce qui exclut que le salarié s'en serve pour financer ses courses de la semaine.

Après avoir rappelé le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs posé par l'article L 1222-9 du code du travail qui régit le recours volontaire des salariés au télétravail et ajouté que celui-ci ne s'oppose pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes, pourvu que la différence de traitement en résultant soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit, le tribunal judiciaire considère que la société ne justifie pas de ce que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte de celle des salariés sur site en raison, notamment, des conditions d'exercice de leurs fonctions, de sorte que le refus de leur attribuer des titres-restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet de ces titres.

En effet, selon lui, la définition du télétravail posée à l'article L 1222-9 du code du travail n'implique pas pour le salarié de se trouver à son domicile ni de disposer d'un espace personnel pour préparer son repas.

En outre, il déduit directement des dispositions des articles L 3262-1 et R 3262-7 du code du travail que l'objet du titre-restaurant est de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, mais non sous condition qu'il ne dispose pas d'un espace personnel pour préparer celui-ci.

Enfin, les conditions d'utilisation des titres-restaurant sont, pour les juges du fond, tout à fait compatibles avec l'exécution des fonctions en télétravail puisqu'elles ont pour principe directeur de permettre au salarié de se restaurer lorsque son temps de travail comprend un repas, et qu'à ce titre les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal judiciaire estime que les salariés en télétravail doivent bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier. Il fait donc droit, sous astreinte, à la demande de régularisation de leurs droits à ce titre, mais seulement à compter du 6 octobre 2020, date de l'assignation en justice puisque la régularisation ne peut pas rétroagir au-delà de la demande en justice.

Remarque : la solution retenue par le tribunal judiciaire est conforme à la position exprimée par le ministère du travail sur son site internet dans le cadre de son *Questions-réponses* relatif au télétravail en période de Covid-19 non seulement dans sa version du 20 mars 2020, comme le rappelle le jugement du tribunal lui-même, mais également dans sa version actuelle du 25 mars 2021. Le ministère considère en effet que, dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes. Elle rejoint également la position exprimée par les Urssaf sur leur site internet le 8 septembre 2015.

A savoir : après celui de Nanterre le 10 mars dernier, le tribunal judiciaire de Paris se prononce sur la question de l'octroi des titres-restaurant aux télétravailleurs. Ceux-ci y ont droit pour chaque jour travaillé durant lequel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

Le règlement intérieur d'une entreprise rachetée

Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-12.289

Principe : en application de l'article L 1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Le nouvel employeur est ainsi tenu de maintenir les avantages découlant du contrat de travail et de conserver, par exemple, l'ancienneté du salarié (*Cass. Soc., 18 décembre 1991 : n° 88-43.550*).

La question auquel répond la Cour de cassation dans son arrêt du 31 mars et de savoir si ce transfert implique que le nouvel employeur doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise rachetée et les procédures disciplinaires qu'il édicte.

En l'espèce :

Un salarié, directeur de développement des affaires pharmaceutiques, avait été embauché par une société, rachetée, quelques années après par une autre.

Licencié pour faute lourde 5 ans plus tard, le salarié invoquait pour contester cette mesure le non-respect de la procédure disciplinaire instaurée dans le règlement intérieur de l'entreprise qui l'avait initialement embauché.

De son côté, le nouvel employeur estimait que ce règlement intérieur ne lui était pas applicable et que sa non-application ne privait pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond ont donné raison au salarié : ils ont considéré que le règlement intérieur de la société rachetée était opposable au repreneur qui aurait dû respecter la procédure disciplinaire prévue par ce règlement et en ont déduit que le licenciement du salarié avait été prononcé en violation des dispositions de ce règlement, le privant de cause réelle et sérieuse. Ce règlement prévoyait en effet que tout salarié à l'égard duquel est envisagée une sanction disciplinaire est convoqué au moyen d'une lettre l'informant des griefs retenus contre lui. Or le salarié avait uniquement été convoqué à un entretien préalable avant d'être licencié. Pour la cour d'appel, le licenciement s'avérait donc sans cause réelle et sérieuse.

La chambre sociale de la Cour de cassation donne tort à la cour d'appel et considère que le licenciement ne pouvait être jugé sans cause réelle et sérieuse au seul motif que le nouvel employeur n'avait pas respecté la procédure prévue par le règlement intérieur de l'entreprise rachetée.

En effet, dès lors que le règlement intérieur constitue un acte réglementaire de droit privé, dont les conditions

d'élaboration sont encadrées par la loi, le règlement intérieur s'imposant à l'employeur et aux salariés avant le transfert de plein droit des contrats de travail de ces derniers en application de l'article L 1224-1 du code du travail n'est pas transféré avec ces contrats de travail.

Ce faisant, la Haute juridiction reprend un principe déjà énoncé en 2018 (*Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-16.465*). Dans cette affaire, le contexte était toutefois un peu différent puisqu'il s'agissait d'une opération de restructuration aboutissant à la création d'une entreprise nouvelle et que c'était le nouvel employeur qui sollicitait l'application du règlement intérieur à son avantage et non comme ici, le salarié.

Mais le résultat est identique : que ce soit l'employeur ou le salarié qui sollicite l'application de l'ancien règlement intérieur, ce dernier n'est pas transféré à la nouvelle entité.

A savoir : *le transfert des contrats de travail en application de l'article L 1224-1 du code du travail n'emporte pas celui du règlement intérieur de l'entreprise rachetée ; un salarié ne peut donc pas se prévaloir, à l'encontre du nouvel employeur, de la procédure disciplinaire prévu dans ce règlement*

Salariés mis à disposition : informations syndicales

Cass. Soc., 17 mars 2021 : n° 19-21.486

Principe : selon les articles L 2142-3 à L 2142-6 du code du travail l'employeur doit mettre à disposition des syndicats ayant constitué une section syndicale des moyens (*affichage sur le panneau réservé aux communications syndicales, distribution de publications et tracts dans l'enceinte de l'entreprise, diffusion via les outils numériques ou mise à disposition sur un site syndical*) leur permettant d'assurer la diffusion de leurs informations au personnel de l'entreprise

L'article L 2142-7 précise le régime de ces obligations dans les entreprises de travail temporaire, en prévoyant en ce cas la remise ou l'envoi postal aux salariés en mission des communications syndicales affichées dans l'entreprise, au moins une fois par mois.

Problème des salariés qui sont détachés par leur employeur dans une autre entreprise : en l'espèce :

Procédure en référé engagée par un syndicat de pilotes contre l'employeur et contre une compagnie aérienne faisant partie du même groupe, auprès de laquelle des salariés étaient détachés, afin que soient édictées des mesures permettant à ces derniers d'avoir connaissance des tracts et publications syndicales.

Pour mettre hors de cause l'employeur, la cour d'appel s'était fondée sur le fait qu'il ne disposait d'aucun pouvoir de contrainte à l'égard de la société utilisant les services des pilotes détachés.

Elle avait par ailleurs rejeté la demande dirigée contre cette dernière société, au motif que le syndicat demandeur n'avait pas de section syndicale dans cette entreprise d'accueil et qu'il n'y était pas représentatif.

L'intérêt principal de l'arrêt réside dans l'action dirigée contre l'entreprise d'accueil qui fournit à la chambre sociale de la Cour de cassation l'occasion de rappeler que, dès lors qu'une section syndicale a été constituée dans l'entreprise qui détache des salariés, il incombe à cet employeur de prendre, en accord avec l'entreprise utilisatrice, les mesures nécessaires à la diffusion des communications syndicales aux salariés détachés, peu important que le syndicat n'ait pas ou n'ait pu mettre en place une section syndicale dans l'entreprise d'accueil.

Les salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure demeurent, en effet, rattachés à leur entreprise d'origine. Ils doivent donc comme tout le personnel de celle-ci, pouvoir accéder aux tracts et publications des organisations y ayant constitué une section syndicale, peu important que l'entreprise utilisatrice en soit dépourvue.

Les obligations qui résultent des articles L 2142-3 à L 2142-7 du code du travail pèsent en effet sur l'employeur et c'est donc à lui de convenir avec l'entreprise utilisatrice des modalités de transmission des informations syndicales au personnel mis à la disposition d'une autre société du groupe.

Le détachement de personnels ne peut avoir pour effet de mettre fin à la communication de cette information syndicale là où s'exerce le travail.

A savoir : *les salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure doivent pouvoir continuer à accéder aux informations syndicales de leur entreprise d'origine. Selon la Cour de cassation, il appartient à leur employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir cet accès*

Le temps de pause

Cass. Soc., 12 novembre 2020 : n° 18-18838

En l'espèce :

Plusieurs salariés d'un aéroport réclament le paiement de leur temps de pause, compte tenu du fait qu'ils devaient durant cette période, présenter un comportement irréprochable et rester en tenue de travail pour évoluer au sein de l'aéroport.

La cour d'appel de Bastia, par arrêt du 25 avril 2018, déboutent les salariés

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rejetant le pourvoi formé par les salariés, confirmant à cette occasion que : *ayant constaté que pendant leur temps de pause les salariées étaient libres de rester dans le local prévu à cet effet ou d'aller où bon leur semblait et que pesait sur elles la seule obligation de présenter un comportement irréprochable et de rester en tenue de travail pour évoluer au sein de l'aéroport ; il s'en déduisait que les salariées ne se trouvaient pas, pendant leur temps de pause, à la disposition de l'employeur, qui aurait permis la rémunération afférente.*

Temps de pause = temps de travail effectif	Un arrêt de la Cour de cassation a reconnu que les temps qualifiés de <i>temps de pause</i> devaient être requalifiés en temps de travail effectif et donc être rémunérés comme tels dans certaines situations... L'affaire jugée par la Cour de cassation concerne un salarié d'une station-service. Ce salarié travaille seul pendant la nuit et saisit la justice afin de faire reconnaître son temps de pause de 30 minutes (<i>pause prévue par la convention collective du commerce et de la réparation automobile</i>) comme un temps de travail effectif. Son employeur prétendait au contraire que le salarié pouvait prendre son temps de pause <i>entre deux clients</i> compte tenu du fait que son poste de travail contenait d'importantes plages d'inaction. La Cour de cassation donne raison au salarié considérant que les temps de pauses accordées au salarié devaient être requalifiés en temps de travail effectif.	Cass. Soc., 13 janvier 2010 : n° 08-42.716
---	---	--

<p>Fractionnement du temps de pause</p>	<p>Un accord collectif du 22 octobre 2000 prévoyait l'attribution de 2 pauses par jour comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les équipes du matin travaillant de 5 heures 30 à 12 heures 30 : une pause de 15 minutes de 9 heures à 9 heures 15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation ; - pour les équipes de l'après-midi travaillant de 12 heures 25 à 19 heures 25 une pause de 15 minutes de 16 heures à 16 heures 15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation. <p>Pour l'employeur, une pause de 30 minutes pour 6 heures 30 de travail quotidien était ainsi attribuée aux salariés, constituant une disposition plus favorable que la disposition légale.</p> <p>La Cour de cassation n'est pas du même avis, considérant que l'accord d'entreprise contrevenait aux dispositions légales</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 11-28612 n° 11-28613 n° 11-28614 n° 11-28615 n° 11-28616 n° 11-28617</i></p>
<p>Attribution d'une pause pour un temps de travail inférieur à 6 heures</p>	<p>3 accords collectifs accordent aux salariés une pause de 7 minutes payée par demi-journée d'une durée inférieure ou égale à 6 heures.</p> <p>Pour l'employeur ce temps de pause <i>conventionnel</i> était visiblement plus favorable que les dispositions légales, partant du principe que le salarié bénéficiait d'un temps de pause, y compris lorsque le temps de travail n'atteignait pas 6 heures.</p> <p>Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, cassant et annulant l'arrêt de la cour d'appel sur ce point.</p> <p>Les juges estimant en l'espèce que <i>alors qu'une interruption du travail d'une durée de sept minutes au cours d'une période de 6 heures ne dispensait pas l'employeur d'accorder à la salariée les 20 minutes de pause obligatoires à partir de 6 heures de travail quotidien.</i></p> <p>En d'autres termes, <i>pause conventionnelle</i> et <i>pause légale</i> devaient se cumuler.</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 11-26793</i></p>
<p>La charge de la preuve pèse sur l'employeur</p>	<p>Pour la Cour de cassation, la preuve du respect du temps de pause repose intégralement sur l'employeur.</p> <p>C'est donc à dernier qu'il revient de prouver que le salarié a réellement bénéficié du temps de pause légalement prévu, et non au salarié et à l'employeur de le faire conjointement</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 11-21599 et n° 11-21848</i></p>

A savoir : *durant leur temps de pause, les salariées sont libres d'aller où bon leur semble. L'obligation d'un comportement irréprochable en tenue de travail tout en n'étant pas à la disposition de l'employeur reste considérée comme du temps de pause non rémunéré*

Convention de forfait

Cass. Soc., 10 février 2021 : n° 19-14.882

Principe : la convention de forfait ne se présume pas. Elle doit être écrite, ce qui implique l'accord du salarié. Dans le cadre d'une convention de forfait en heures, la convention détermine le nombre d'heures correspondant à la rémunération convenue. Cette rémunération est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait

La rémunération est augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires et de leurs majorations.

En l'espèce :

Un salarié avait été embauché de façon verbale.

Il faisait 169 heures par mois.

Après son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir notamment le paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires non majorées.

Pour l'employeur, le salarié était bien rémunéré pour toutes ses heures travaillées. Son salaire global qui était supérieur au minimum conventionnel comprenait le paiement de 169 heures mensuelles, dont la majoration des heures supplémentaires.

La mention d'une rémunération mensuelle sur la base de 169 heures figurait sur les bulletins de paie. Et le salarié n'a jamais contesté cette forfaitisation de sa rémunération.

Mais le souci est que le salarié n'avait pas donné son accord sur le paiement forfaitisé de ses heures travaillées.

Pour la Cour de cassation, la convention de forfait ne saurait se déduire de la seule mention sur les bulletins de paie d'une rémunération forfaitaire d'heures supplémentaires. L'accord du salarié ne peut résulter de son absence de contestation. Il faut son accord exprès.

La demande en paiement en rappel de salaires pour heures supplémentaires non majorée est donc recevable.

A savoir : *l'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord écrit des parties. Elle ne peut pas se déduire de la seule mention sur les bulletins de salaire d'une rémunération forfaitaire d'heures supplémentaire*