

Octobre 2012 / N°94

FIN DES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX CONCERNANT LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Depuis le 1^{er} août dernier, le dispositif d'exonération des heures supplémentaires et des heures complémentaires institué par la loi TEPA de 2007 a été supprimé. Seul le bénéfice de la déduction forfaitaire patronale a été maintenu pour les entreprises de moins de 20 salariés (égal à 1,50€/H.sup).

Ce qui change pour les salariés...

Toutes les heures supplémentaires et complémentaires sont désormais entièrement soumises aux cotisations sociales et salariales quelque soit l'effectif de l'entreprise. Ces heures sont de nouveaux soumises à l'impôt sur le revenu, on parle de « refiscalisation ».

ATTENTION!, la rémunération des heures supplémentaires ne changent pas. Les heures supplémentaires accomplies au-delà des 35h donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50%. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent (article L3121-22 Code du travail).

Ce qui change pour les cadres en convention de forfait...

Pour les cadres dont la période annuelle de décompte du temps de travail prend fin au plus tard le 31 décembre 2012, les heures supplémentaires qu'ils auront effectuées seront soumises aux dispositions de la loi TEPA (réduction salariale et fiscale). Il en va de même pour les cadres renonçant à leurs jours de repos (nombre de jours travaillés supérieur à 218 jours).

Cependant, si la période annuelle de décompte s'achève à compter du 1^{er} janvier 2013, les heures supplémentaires perdront le bénéfice de la loi TEPA.

***Exemple :** un salarié dispose d'un accord d'annualisation du temps de travail qui s'achève le 31/12/2012. Il est constaté le dernier jour du mois de décembre que ce salarié a réalisé 20 heures supplémentaires. Ces heures payées en janvier 2013 au salarié, ouvrent droit au bénéfice des allègements TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012.
(Circulaire N°DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012).*

LIBERTE D'EXPRESSION DES CADRES DIRIGEANTS

La Cour de cassation rappelle **que les cadres dirigeants jouissent « sauf abus, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression » dans les mêmes termes que les autres salariés.**

En l'espèce, un cadre membre du comité de direction, a été licencié après avoir procédé à l'affichage d'un tract syndical au sein de son entreprise.

Celui-ci évoquait les restructurations envisagées par la direction et informait les salariés de la création du syndicat.

Son employeur lui reprochait les propos diffamatoires, injurieux et excessifs contenus dans le tract syndical (qui mentionnait : « *l'angoisse, le stress, la méfiance et les incertitudes des uns et des autres et ce, face aux rumeurs et autres restructurations tant sournoises qu'hasardeuses, nous ont conduit à la création d'un syndicat autonome d'entreprise* »), la création du syndicat est un manquement à son obligation de loyauté.

La Cour d'appel avait validé ce licenciement, car elle estimait que le cadre « faisait partie du comité de direction de la société et que son poste se situait parmi les plus importants de la hiérarchie ». Il pouvait donc faire entendre son point de vue concernant le projet de restructuration dans « le cadre restreint et discret du comité de direction », et ce afin de respecter son obligation de loyauté renforcée, attachée à sa qualité de cadre dirigeant.

Selon la Cour de cassation, « le tract syndical ne contenait aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif ». Ainsi, les juges ont estimé que le cadre dirigeant n'avait pas abusé de sa liberté d'expression reconnue à tout salarié. L'employeur ne pouvait donc pas utiliser et retenir ce motif à l'encontre du salarié. De plus, les juges soulignent également que les motifs contenus dans la lettre de licenciement concernant la création du syndicat laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

Cass. soc., 3 juillet 2012, n°11-10793

NOUVELLES PRECISIONS SUR LA MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION DE FORFAIT JOURS

En l'espèce, un cadre saisit la juridiction prud'homale pour non respect du forfait jours. Celui-ci sera débouté par la Cour d'appel, qui va estimer que la surcharge de travail du salarié était dû à « une dépendance voire d'une impossibilité de l'intéressé de faire la coupure avec son travail, lequel lui tenait particulièrement à cœur ». Le salarié était présent à son poste de 7h15 à 20h. La Cour de cassation va censurer l'arrêt d'appel au nom des droits de santé et de repos du salarié.

La Cour rappelle que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Ainsi, « *l'accord collectif doit prévoir des dispositions visant à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, et assurent une bonne répartition, dans le temps du travail du salarié, de manière à assurer la protection de la sécurité et la santé*

du salarié ». En l'espèce, l'accord collectif ne prévoyait qu'un entretien annuel et des vérifications par la direction des informations concernant la charge et l'amplitude de travail fournies par la hiérarchie.

L'UGICA-CFTC ne peut que se satisfaire de la volonté de la Cour de cassation de poursuivre son objectif de protection du droit de la santé et du repos des salariés soumis aux conventions annuelles de forfait.

Cass. Soc., 26 sept. 2012 n°11-14540

MODIFICATION TEMPORAIRE DES FONCTIONS

En l'espèce, suite à l'arrêt maladie (6 mois) d'un responsable technique, un salarié a été chargé de le remplacer en sus de ses fonctions. Pour cela, il a signé un avenant à son contrat de travail qui prévoyait notamment un complément de salaire. Lorsqu'il retrouve son précédent poste et perd son supplément de salaire, le salarié invoque une modification de son contrat de travail.

Pour la Cour de cassation, « si le salarié a accepté expressément par un avenant à son contrat de travail le caractère temporaire de ses attributions et à la réintégration de son emploi antérieur en renonçant alors au maintien du complément de rémunération versé durant cette mission, il ne peut pas prétendre qu'en retournant à ses anciennes fonctions, il subit une modification de son contrat de travail ».

La Cour de cassation insiste sur le fait que cette « modification temporaire du contrat de travail » ne peut avoir lieu qu'avec le consentement exprès et éclairé du salarié en contrepartie d'une compensation financière. Cette solution semble logique, elle permet à un employeur d'organiser son service en cas d'absence d'un salarié sur une courte période.

Cass. soc., 31 mai 2012 n°10-22759

« *La lettre des cadres* » n°94 - Imprimée par l'UGICA-CFTC
128, avenue Jean Jaurès 93 697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher et Tracy Janson