

Été / N°106

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATIQUE : LA PRISE EN CHARGE FORFAITAIRE IMPOSSIBLE

Conformément à la réglementation sur les frais professionnels, l'indemnisation des frais engagés par le salarié pour l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) ne peut être évaluée forfaitairement, sous peine de redressement.

En l'espèce, un salarié qui travaillait principalement à l'extérieur de l'entreprise, recevait 2 euros par mission « d'indemnités web » au titre des frais de connexion à Internet. Ces montants de frais professionnels étaient définis par la réalisation d'une moyenne des dépenses habituellement constatées. Contestant cette évaluation forfaitaire, l'URSSAF a notifié un redressement visant à réintégrer ces indemnités dans l'assiette des cotisations.

Le redressement est annulé par la Cour d'appel de Versailles pour des raisons pratiques (multiplicité des missions, grand nombre d'enquêteurs, durée très courte des contrats de missions et faibles sommes engagées par les salariés rendant difficile les justificatifs) qui ont, pour elle, légitimement incité l'employeur à rechercher un mode d'évaluation forfaitaire.

Cette solution n'est pas du goût de la Cour de cassation, qui fait une application *stricto sensu* de l'arrêté du 20 décembre 2002 et de son article 7 : **l'indemnisation des frais engagés par le salarié à titre professionnel pour l'utilisation des NTIC s'effectue uniquement sous la forme du remboursement des dépenses réellement exposées** ou, lorsque l'employeur ne peut en justifier, d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures d'utilisations à usage strictement professionnel de ces outils dans la limite de 50% de l'usage total.

2^{ème} civ., 28 mai 2014 n° 13-18.212

ENFANT MALADE : LE DON DE JOURS ENTRE COLLEGUES ENFIN POSSIBLE

Tout salarié peut céder ses jours de repos, en partie ou en totalité, à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Inspirée de pratiques existantes dans les entreprises, ce dispositif est entré en vigueur le 11 mai et s'applique à tous les salariés, ainsi qu'aux agents publics sous réserve de l'accord de l'employeur. Il ne remet pas non plus en cause les accords d'entreprises existants, sauf dispositions conventionnelles moins favorables.

Tout salarié peut donc à sa demande et avec l'accord de l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un salarié parent d'un enfant gravement malade (cela comprend tous les repos non pris : RTT, jours de récupérations et congés annuels au delà du 24^{ème} jour).

Le bénéfice des jours cédés est réservé aux salariés de l'entreprise qui assument la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (il s'agit en fait des mêmes règles que pour bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale). Pour bénéficier de ces jours, le salarié doit attester de la réalité de la situation de son enfant par le biais d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin suivant l'enfant au titre de la pathologie en cause.

POUR LA CFTC CADRES, l'entrée en vigueur de cette loi mérite des louanges en ce qu'elle rend possible pour toute entreprise un dispositif qui n'avait cours que dans un nombre marginal d'entreprises en France. Cependant, ce dispositif n'est qu'un premier jalon qui devrait marquer les prémices d'un véritable statut de l'aidant familial (que ce soit une aide ascendante ou descendante). En effet, le dispositif n'est possible que parce qu'il est issu d'une solidarité directe entre les salariés, l'un se privant de ses congés acquis pour l'autre. Il faut donc aller encore plus loin afin que

la perte d'autonomie soit l'objet d'une grande solidarité nationale. L'aidant familial salarié doit pouvoir concilier son travail d'aidant avec celui de salarié.

L. n° 2014-459 du 9 mai 2014, JO 10 mai, p.7849

UNE CLAUSE DE MOBILITE APPLICABLE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE FRANÇAIS JUGEE SUFFISAMMENT PRECISE

Selon un arrêt du 9 juillet dernier, la clause de mobilité par laquelle un salarié s'engage à accepter tout changement de lieu de travail dans la limite géographique du territoire français, définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Une telle clause n'est pas abusive et donc opposable au salarié.

En l'espèce quatre salariés dans une entreprise de fret ferroviaire, embauchés en qualité de « coordinateurs des opérations France », avaient refusé leur mutation de Frouard à Paris. Leur contrat comportait pourtant une clause de mobilité ainsi libellée : « *compte tenu de la nature de ses fonctions, Mr. X prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail* ». Sur le fondement de cette clause, l'employeur avait donc licencié ces quatre salariés pour faute.

La Cour d'appel de Nancy a, dans un premier temps, donné droit à la demande des quatre salariés au motif de la nullité de la clause du fait de son imprécision.

Au contraire, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir unilatéral d'en étendre la portée (la question des établissements de l'entreprise déjà existants et des établissements à venir avait été soulevée comme facteur d'imprécision par la Cour d'appel).

Cet arrêt permet de clarifier la question du périmètre à retenir, alors que des arrêts non publiés avaient été rendus dans les deux sens considérant tantôt ces clauses comme opposables et tantôt comme non opposables. Pour exemple, une clause stipulant « dans toute société ayant un lien juridique avec l'employeur, en tout lieu géographique, en France » était formulée de manière trop générale et conférait à l'employeur le pouvoir unilatéral d'en étendre la portée (Cass. Soc., 18 mai 2011, n° 09-42.232).

La Cour de cassation a enfin tranché dans le vif **en affirmant que ces clauses sur l'ensemble du territoire français sont opposables aux salariés**. En revanche, la Cour de cassation continue de condamner les clauses évolutives qui ne mentionnent pas directement que la mobilité s'appliquera sur toute la France, telle la clause se bornant à parler de mutation en fonction des nécessités (Cass. Soc., 17 juillet 2007, n°06-41.630.)

Cass. Soc., 9 juillet 2014, n°13-11.630

OBJECTIF DE PREVENTION : L'INTERDICTION DES BOISSONS ALCOOLISEES AU TRAVAIL

En application d'un décret du 1^{er} juillet 2014, l'employeur peut désormais interdire dans son règlement intérieur, la consommation de toutes boissons alcoolisées (y compris, le vin, la bière ou encore le cidre).

Dans le cadre de la stratégie gouvernementale de lutte contre les drogues et les conduites addictives, la mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT), avait présenté un premier plan d'actions pour la période 2013-2015, dans lequel il était envisagé de modifier l'article R.4228-20 du Code du travail, permettant ainsi aux employeurs de limiter ou d'interdire toutes boissons alcoolisées dans l'entreprise. Un décret publié au JO le 3 juillet 2014 acte cette mesure qui entre donc en vigueur le lendemain.

Rappelons qu'en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat quant à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Afin d'assumer pleinement cette obligation, l'employeur peut interdire la consommation des alcools précités lorsqu'ils sont susceptibles de porter atteinte à la santé du salarié.

En revanche la tolérance instaurée par l'article R. 4428-20 précité, n'est pas remise en cause dans l'absolu.

D. n°2014-754 du 1^{er} juillet 2014, JO 3 juillet

MODIFICATION DE LA REMUNERATION : LA PRISE D'ACTE DU SALARIE N'EST PAS FORCEMENT JUSTIFIEE

La Cour de cassation a opéré un important revirement de jurisprudence le 12 juin dernier. En effet, depuis 2010 sa jurisprudence était restée catégorique : toute modification contractuelle de la rémunération d'un salarié constituait un manquement justifiant par nature la prise d'acte ou la

résiliation judiciaire, peu important que le résultat final soit plus avantageux pour le salarié (Cass. Soc., 5 mai 2010, n°07-45.409 par exemple). Par ces deux arrêts du 12 juin 2014, la haute juridiction change de cap puisque désormais une modification unilatérale de la rémunération contractuelle sans influence sur le montant du salaire ou qui n'a conduit qu'à une baisse minime, n'est plus de nature à empêcher la poursuite dudit contrat et donc par conséquent à justifier la prise d'acte. Cette décision fait écho au principe selon lequel le manquement doit rendre impossible la poursuite du contrat. La Cour de cassation considère ici qu'il n'y a pas de justification à la prise d'acte en cas de modification sans influence défavorable pour le salarié.

ATTENTION ! Il n'en reste pas moins que l'employeur qui modifie unilatéralement le contrat reste fautif. Il ne faut donc pas déduire de ces arrêts que l'employeur peut désormais se passer de l'accord préalable du salarié en cas de modification du contrat de travail. Il reste de jurisprudence constante que la modification de la rémunération nécessite l'accord du salarié, même sans incidence sur le montant en lui-même, et que le licenciement basé sur le refus du salarié est un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Soc. 12 juin 2014 n° 12-29.448.207

FORFAIT-JOURS : LE SUIVI DE L'AMPLITUDE DE TRAVAIL D'UN SALARIE A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Pour garantir le droit à la santé et au repos d'un salarié, la jurisprudence impose aux accords collectifs qui servent d'assise aux conventions individuelles de forfait-jours, de prévoir des mécanismes de contrôle et de suivi de l'amplitude et de la charge de travail (Cass. soc., 14 mai 2014, n°12-35033).

En l'espèce, la convention de forfait-jours avait été conclue sur la base de dispositions conventionnelles prévoyant « qu'il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie ». En matière de suivi, l'employeur n'était amené à intervenir qu'en aval, une fois alerté par le salarié d'une situation anormale. La répartition quotidienne ou hebdomadaire incombait donc totalement au salarié, sans contrôle régulier de l'employeur imposé par l'accord collectif.

Par un moyen relevé d'office, la haute juridiction a retenu que **les dispositions conventionnelles en question n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, de la charge de travail de l'intéressé.** En conséquence, la convention individuelle de forfait est nulle et le salarié est donc en droit de réclamer le paiement de ses heures supplémentaires.

Soc., 11 juin 2014, n° 11-20.985

OBLIGATION DE FORMATION : L'ABSENCE DE DEMANDE DU SALARIE N'EXONERE PAS L'EMPLOYEUR

En l'espèce, l'affaire concernait cinq salariés comptant entre 2 et 12 ans d'ancienneté au moment où leur entreprise avait cédé son activité de nettoyage de voitures, avant d'être dissoute. Ces derniers réclamaient au liquidateur judiciaire 5000 euros chacun de dommages-intérêts pour défaut de formation professionnelle pendant leur période d'emploi.

Une première Cour d'appel les avait déboutés de leur demande au motif que l'employeur n'avait pas d'obligation de les former à leurs tâches de préparateurs qui n'avaient jamais évolué depuis la prise de fonctions. Lors de leur premier passage en cassation, les intéressés avaient obtenu gain de cause, les magistrats considérant que la Cour d'appel n'avait pas recherché si l'employeur avait rempli son obligation de formation, au regard de la durée d'emploi de chacun des salariés. Pour opérer cette vérification, une deuxième Cour d'appel avait été saisie sur renvoi mais celle-ci a décidé que puisque les salariés n'avaient jamais émis aucune demande de formation, la preuve que l'employeur aurait manqué à son obligation de formation n'était pas rapportée.

La Cour de cassation décide de balayer cette argumentation en affirmant que c'est à l'employeur qu'il incombe de veiller au maintien de l'employabilité de son personnel (art. L. 6321-1 du Code du travail au sens strict), il est donc inutile pour un employeur de plaider l'inertie de ses salariés dans le cadre d'une demande de formation.

Soc. 18 juin 2014 n° 13-14.916