



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Revitalisation des bassins d'emploi*

Le décret n°2023-553 du 1<sup>er</sup> juillet, relatif à la revitalisation des bassins d'emploi, est paru au *JO* du 2.

### ► *Service de santé au travail*

Le décret n°2023-547 du 30 juin 2023, relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> juillet.

## Jurisprudence

### ► *Ancienneté*

Un ancien mandataire social d'une société peut signer avec celle-ci un contrat de travail et en fixer les modalités d'ancienneté. Par ailleurs, la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté, sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire (Cass. soc., 21-6-23, n°22-10006).

### ► *Salaire - Modification du contrat de travail*

Une cour d'appel ne peut pas décider qu'en signant un avenant à son contrat de travail ne mentionnant pas son bonus, le salarié a accepté la suppression de celui-ci, sans caractériser la volonté claire et non équivoque de l'intéressé d'accepter la suppression de cet élément de sa rémunération (Cass. soc., 21-6-23, n°21-21572).

### ► *Convention collective - Application*

Si, dans les relations collectives de travail une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail (Cass. soc., 5-7-23, n°22-10424).

### ► *Forfait-jours*

La disposition d'une convention collective selon laquelle, l'organisation du travail des salariés en forfait-jours fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos, qu'un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, jours de repos et de congés est tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, que ce document permet un point régulier et cumulé des jours de travail et de repos afin de favoriser la prise de de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice et que la situation du salarié sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique, qui portera sur la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie

professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié, en ce qu'il impose à l'employeur de veiller au risque de surcharge de travail du salarié et d'y remédier, répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos et assure ainsi le contrôle de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

La Cour de cassation valide ainsi le système du forfait-jours prévu par la convention collective du bâtiment (Cass. soc., 5-7-23, n°21-23294).

### ► *Inaptitude - Licenciement*

La non-reprise du paiement des salaires par l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise n'ouvre pas droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis lorsque le licenciement pour inaptitude non consécutive à une maladie ou un accident professionnel est fondé sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5-7-23, n°21-25797).

### ► *Entretien professionnel*

L'entretien annuel d'évaluation ainsi que celui professionnel peuvent avoir lieu le même jour, à condition que lors de l'entretien professionnel, ne soient pas évoquées les questions d'évaluation (Cass. soc., 5-7-23, n°21-24122).

### ► *Durée du travail - Contrôle de l'employeur*

La faculté pour des salariés de procéder par eux-mêmes aux déclarations d'heures supplémentaires, et l'ouverture de négociations collectives sur le temps de travail, ne sont pas de nature à caractériser le respect par l'employeur de son obligation de contrôle de la durée du travail, et le respect par lui de son obligation de sécurité et de protection de la santé des travailleurs (Cass. soc., 5-7-23, n°21-24122).

### ► *Inaptitude - Salarié protégé*

Lorsque le salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée.

Le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles de l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives, est à cet égard, de nature à révéler l'existence d'un tel rapport (CE, 4-7-23, n°465922).

### ► QPC - Obligation vaccinale

Les articles n°12 et 14 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, prévoyant la suspension du contrat de travail pour certains salariés refusant de se soumettre à l'obligation vaccinale contre la covid 19, ne portent pas atteinte au droit à l'emploi, ni à l'interdiction de léser un travailleur dans son emploi en raison de ses opinions, ni au droit de tout être humain dans l'incapacité de travailler d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence, dans la mesure où elles ne prévoient pas la rupture du contrat de travail mais uniquement sa suspension.

Les QPC ne sont donc pas transmises au Conseil constitutionnel faute de présenter un caractère sérieux (Cass. soc., 5-7-23, n°22-24712).

### ► Entreprise en difficulté

Au titre des créances antérieures au jugement d'ouverture de la procédure collective, le montant de la créance à admettre est celui existant au jour de ce jugement d'ouverture, date à laquelle le juge-commissaire puis la cour d'appel se prononçant sur la contestation d'une telle créance doivent se placer pour statuer sur son admission, sans tenir compte d'événements postérieurs susceptibles d'influer sur la somme qui sera ultérieurement distribuée par le liquidateur (Cass. ch. com., 5-7-23, n°22-10104).

### ► Evolution de l'emploi - Consultation

L'information consultation des travailleurs prévue par la directive 2002/14/CE ne s'impose pas dans la situation où le changement de poste d'un petit nombre de travailleurs à des postes de responsabilités, n'est pas susceptible d'affecter la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise concernée ou de menacer l'emploi en général (CJUE, 6-7-23, Eoppep c/ Elliniko Dimosio, aff. C-404/22).

## FOCUS

### L'employeur doit-il rembourser les frais professionnels aux salariés?

Les frais exposés par un salarié, pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, doivent lui être remboursés, sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due (Cass. soc., 25-2-98, n°95-44096). Le remboursement se fait généralement sur la présentation d'un justificatif des frais engagés.

Par exemple, dès lors que le salarié a, pour les besoins de son travail, un téléphone portable à sa disposition dont l'abonnement est payé par l'employeur, celui-ci doit également prendre à sa charge les frais afférents à la résiliation (Cass. soc., 18-10-06, n°03-48370).

Couramment, les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle sont les frais de repas lors de petits déplacements, les frais liés à l'utilisation du véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels (frais de carburants ou de stationnement...), les frais de repas et d'hébergement lors de grands déplacements professionnels, les frais liés à l'entretien des tenues de travail...

La clause du contrat de travail mettant exclusivement à la charge d'un salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite. Également, l'absence de réclamation par un salarié du remboursement de ses frais professionnels ne suffit pas à décharger l'employeur de son obligation de remboursement (Cass. soc., 27-3-19, n°17-31116).

Il ne faut pas confondre frais professionnels et avantages en nature. Les premiers sont des dépenses inhérentes à l'emploi qui doivent être remboursées au salarié alors que les seconds sont une prise en charge d'une partie des dépenses personnelles du salarié (ex : logement de fonction, véhicule de fonction...).

Attention, il peut être prévu, dans le contrat de travail ou par accord collectif, que le salarié conserve les frais professionnels à sa charge moyennant le versement d'une somme forfaitaire fixée à l'avance (Cass. soc., 7-3-12, n°10-18118). Dans ce cas, le salaire proprement dit doit rester au moins égal au smic ou au minimum conventionnel (à vérifier chaque mois) et le montant de l'indemnité forfaitaire ne doit pas être manifestement disproportionné par rapport aux montants des frais engagés (Cass. soc., 8-7-20, n°18-24546). Pour vérifier si le salarié a perçu au minimum le Smic, il est nécessaire que les sommes allouées au titre des remboursements de frais apparaissent sur le bulletin de paie de façon bien distincte de la rémunération proprement dite.

L'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels à un montant inférieur à leur coût réel (Cass. soc., 20-6-13, n°11-19663).

Si les frais exposés par un salarié dépassent exceptionnellement ceux prévus dans le mode de remboursement figurant au contrat, ils doivent lui être remboursés en plus (Cass. soc., 5-6-01, n°98-46371).

Une clause du contrat de travail ne peut subordonner le remboursement des frais professionnels à la réalisation d'objectifs. Une telle mesure constitue une sanction pécuniaire illicite (Cass. soc., 19-9-13, n°12-15996).

N'ayant pas la nature de salaire, les frais professionnels ne sont pas pris en compte dans la rémunération servant de base au calcul des indemnités de maintien de salaire en cas de maladie, de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement et de la rémunération des heures de délégation des représentants du personnel.

L'employeur peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts au titre du préjudice matériel que celui-ci subit résultant de l'absence ou du retard dans le remboursement de ses frais professionnels, à la condition que le salarié apporte la preuve d'un préjudice distinct du retard apporté dans le remboursement de ses frais professionnels (Cass. soc., 8-6-16, n°14-27137).

Les frais professionnels se prescrivent par 2 ans (Cass. soc., 20-11-19, n°18-20208).

☆☆

***Interruption durant l'été, de retour à la rentrée. D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !!***

☆☆