

Lettre d'info SOCIAL



SALMON
& Associés
AVOCATS

N° 69 : Décembre 2018

Sommaire

Brèves

I – Actualités sociales

- *Comment gérer les frais kilométriques de vos salariés ?*
- *Bien comprendre le travail à temps partiel*

III - Agenda

II – Actualités jurisprudentielles

- *Transaction : Rappel des principes et mise à jour*

Brèves

Maladie professionnelle : l'employeur a accès uniquement aux documents non couverts par le secret médical :

Le Code de la sécurité sociale reconnaît à l'employeur le droit de consulter le dossier constitué dans le cadre de la demande de reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie avant que la CPAM ne se prononce. En revanche, ce droit est limité aux pièces non couvertes par le secret médical.

[Cass. 2e civ. 11-10-2018 n°17-18.901 F-D](#)

Un guide ministériel précise le dispositif des emplois francs « nouvelle formule »

La loi de finances pour 2018 a réinstauré, de manière expérimentale, le dispositif des emplois francs « nouvelle formule » (Loi 2017-1837 du 30-12-2017 art. 175). De plus, un décret du 30 mars 2018 en a défini les contours et un arrêté daté du même jour a fixé la liste des territoires concernés par l'expérimentation (Décret 2018-230 du 30-3-2018 et arrêté MTRD1805870A du 30-3-2018).

La phase de test qui se déroule depuis le 1er avril 2018 jusqu'au 31 décembre 2019 pourrait déboucher sur la généralisation du dispositif à l'ensemble du territoire.

Un "Questions/Réponses" publié sur le site internet du Ministère du Travail apporte des réponses sur les conditions d'éligibilité au dispositif et sur l'incidence de certains événements survenant en cours d'exécution du contrat.

[Questions-réponses 25-10-2018 « Les emplois francs »](#)

I - Actualités sociales

Comment gérer les frais kilométriques de vos salariés ?

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, le remboursement effectué par l'employeur à partir du barème fiscal, est exonéré de cotisations sociales et d'impôt.

Ce barème kilométrique fiscal est fixé annuellement et couvre les véhicules de 3 à 7 CV. Un barème spécifique existe également pour les 2 roues motorisées.

A savoir : L'utilisation du barème fiscal est admise pour les véhicules dont le salarié lui-même, ou le cas échéant son conjoint ou l'un des membres de son foyer fiscal, est personnellement propriétaire mais également pour les véhicules prêtés et loués. La preuve de l'usage professionnel du véhicule personnel incombe à l'employeur.

En plus du respect des limites liées au barème fiscal, il appartient à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. Ces frais remboursés par l'employeur ne sont en effet exonérés de cotisations que dans certaines limites et sous certaines conditions.



Le calcul par tranche de km : un calcul qui peut surprendre

En effet, le barème annuel a régulièrement été publié fin février ou début mars de l'année suivante mais applicable rétroactivement depuis le début de l'année civile précédente. Il impose, de ce fait, de régulariser les frais kilométriques déjà remboursés pour éviter une remise en cause par l'URSSAF des remboursements de frais effectués par l'employeur.

Avec un peu de méthode on peut facilement calculer les indemnités kilométriques et gérer les régularisations annuelles.

De plus, le barème kilométrique fonctionne sur une progressivité analogue à celle de l'impôt sur le revenu avec comme critère la puissance fiscale du véhicule et tient compte du nombre de kilomètres parcourus au cours de l'année.

Barème kilométrique : Voitures			
Puissance fiscale	Jusqu'à 5.000 km par an	de 5.001 à 20.000 km par an	au-delà de 20.000 km par an
3 CV	$d \times 0,41$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1244$	$d \times 0,382$
7 CV et +	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1288$	$d \times 0,401$

(d représente la distance parcourue)

Le changement de véhicule :

Lorsque le salarié change de véhicule en cours d'année, il doit, d'une part, justifier auprès de son employeur et d'autre part, il conviendra d'appliquer pour chaque véhicule le barème qui lui correspond tout en ne perdant pas de vue que le cumul des km tient compte des km effectués avec les 2 véhicules dans la même année.

Bien comprendre le travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Contrat de travail :

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il doit être écrit et comporter des mentions obligatoires telles que :

- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (contrat conclu sur une base hebdomadaire) ou entre les semaines du mois (contrat conclu sur une base mensuelle), sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile.



En outre, le contrat doit :

- définir les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- prévoir également à l'avance les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié.

Durée minimale :

Depuis le 1^{er} juillet 2014, un salarié à temps partiel est censé travailler au moins 24 heures. Cependant, il faut tenir compte de multiples dérogations.

Obligation de respecter la durée minimale : tout contrat à temps partiel conclu depuis 1^{er} janvier 2014 doit en principe prévoir une durée de travail d'au moins 24 heures

- **Possibilité de dérogation sur demande du salarié :** le salarié peut demander à travailler en dessous de la durée minimale, soit en raison de contraintes personnelles, soit parce qu'il cumule plusieurs activités et qu'il travaille globalement au moins 24 heures. Il doit formuler sa demande par écrit **et la motiver** (c. trav. art. L. 3123-14-2). L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser.
- **Possibilité de dérogation par accord étendu :** l'employeur peut conclure des contrats à temps partiel avec une durée de travail inférieure à 24 heures si la convention collective le permet.

Obligation de regroupement : il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Droits collectifs et individuel : point de vigilance

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps plein par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, pour les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés occupés à temps plein, l'horaire pratiqué pendant les mois de travail effectif étant sans incidence sur le droit et la durée du congé.

Les salariés à temps partiel ont droit au paiement des jours fériés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les salariés à temps partiel sont tenus d'effectuer une journée de solidarité au prorata de leur durée contractuelle.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires sont les heures effectuées, par un salarié à temps partiel, en plus de son horaire contractuel, mais en deçà de la durée légale ou conventionnelle du travail. Elles doivent être effectuées soit à la demande de l'employeur, soit avec son accord au moins implicite, soit être la conséquence de la quantité ou de la nature du travail demandé au salarié.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié, au cours d'un même mois ou d'une même semaine, ne **peut être supérieur au 1/10 de sa durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle de travail.**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche étendu, peut porter la limite maximale d'heures complémentaires jusqu'à 1/3 de la durée prévue dans le contrat.



Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau ou au-delà de la durée légale ou de la durée conventionnelle (c. trav. art. L. 3123-9), sous peine de requalification en contrat à temps plein.

Il est également impossible de prévoir par avenant au contrat de travail qu'un salarié à temps partiel passe temporairement à temps plein.

ATTENTION : Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives (ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou pendant la période prévue par un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine), l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire prévu au contrat de 2 h au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, cet horaire contractuel est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Les heures complémentaires doivent être majorées :

- Dans la limite du dixième de la durée contractuelle : de 10%
- Au-delà, elles sont majorées de 25%.

Pour un salarié ayant signé un avenant de complément d'heures (cette possibilité doit être autorisée par une convention ou un accord de branche étendu) les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par cet avenant sont majorées d'au moins 25 %.

Eric CORTEVILLE - Responsable service social
Groupe PTBG

II - Actualités jurisprudentielles

Transaction - Rappel des principes et mise à jour

La transaction a pour objet de mettre un terme à un litige dans le cadre de concessions réciproques.

La Cour de Cassation rappelle néanmoins que la transaction à la suite d'un licenciement doit suivre un certain formalisme sous peine de voir la transaction requalifiée en complément de salaire. (soc 10 Octobre 2018).

- 1 - Lettre de convocation à entretien préalable.
- 2 - Tenue de l'entretien préalable.
- 3 - Notification du licenciement en **LRAR**.

L'envoi en LRAR n'est qu'une modalité de preuve de la date du licenciement, mais en matière de transaction, la Cour de Cassation en fait une condition de validité aux fins de s'assurer que la transaction est postérieure au licenciement.

- 4 - Expression d'une contestation et de demandes chiffrées.
- 5 - Signature d'une transaction contenant des concessions réciproques.

La transaction doit être postérieure à la notification du licenciement et un délai de négociation « suffisant » (1 semaine minimum) doit s'être écoulé entre la notification du licenciement et la signature de la transaction.

Il faut rappeler, qu'en cas de transaction faisant suite à un licenciement pour faute grave, l'URSSAF considère qu'une part de l'indemnité transactionnelle couvre le préavis, et il est un risque de requalification en salaire avec appel de cotisations salariales et patronales.

L'indemnité transactionnelle est assujettie à CSG et CRDS au premier Euro et aux cotisations sociales patronales et salariales au-delà de 2 fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Enfin, rappelons qu'en cas de rupture conventionnelle la transaction ne peut porter sur la rupture sous peine de s'exposer à une requalification en salaire par l'URSSAF ou à une annulation de la transaction par les juridictions sociales. La transaction à la suite d'une rupture conventionnelle ne peut porter que sur la qualification ou l'exécution du contrat de travail.

Insulter son employeur c'est une faute grave sauf....

La jurisprudence considère usuellement qu'insulter son employeur est constitutif de faute grave (soc 10 Mai 1983), mais les propos familiers ou insultants ne caractérisent pas nécessairement la faute grave dans la mesure où ils sont coutumiers dans le milieu professionnel concerné (soc 8 octobre 1992) ou lorsque le salarié a une ancienneté importante et que son comportement n'avait jamais fait l'objet de la moindre critique (soc 30 Novembre 2010).



Avec l'avènement des réseaux sociaux se développe la jurisprudence concernant les insultes et critiques de l'employeur sur Facebook ou autres. La Cour de Cassation rappelle régulièrement le droit des salariés à critiquer l'employeur, mais que ce droit dégénère en abus en présence de dénigrement excessif ou d'insultes, et en présence de ce type de propos postés sur internet et/ou les réseaux sociaux, le licenciement pour faute grave est validé. (soc 10 avril 2013).

Il convient toutefois que ces propos soient postés sur un « *espace public* » (un grand nombre de personnes ont accès à cet espace), ou que le salarié ait laissé un accès à son compte même par inadvertance permettant à des collègues ou son employeur d'avoir accès au message en cause (CA TOULOUSE 2 Février 2018).

Dans un arrêt du 12 septembre 2018, la Cour de Cassation donne une définition de ce qu'elle entend par groupe restreint. Les propos tenus sur Facebook sont privés lorsqu'ils ne sont accessibles qu'à un groupe fermé de 14 personnes. Dans cette hypothèse, les insultes ou dénigrement ne justifient pas le licenciement même pour cause réelle et sérieuse.

Pas de permis de conduire, pas de travail ?

La Cour de Cassation a rendu le 24 octobre 2018 un arrêt précisant les possibilités pour les employeurs en matière d'infractions routières.



La Cour de Cassation requalifie en licenciement sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave d'un chauffeur routier qui avait subi un retrait de permis à raison d'un taux d'alcoolémie supérieur à la normale mais en dehors du temps de travail, l'employeur invoquant à l'appui de la mesure le trouble dans l'entreprise à raison des faits commis.

La Cour de Cassation estime que ces faits tirés de la vie personnelle ne pouvaient justifier le licenciement disciplinaire du salarié.

La Cour de Cassation aurait au contraire validé le licenciement du même chauffeur routier privé de permis de conduire et ne pouvant plus de ce fait exercer les tâches pour lesquelles il était embauché. L'employeur aurait alors pu notifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse mais sans exécution de préavis du fait du salarié.

Cet arrêt montre la nécessité de bien appréhender et qualifier les faits reprochés au salarié, la mesure pouvant parfaitement être valable en adoptant la bonne qualification juridique ou au contraire être invalidée.

Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés

III - Agenda



SAVE THE DATE !!

Loi de finances
5 février 2019



The image is a promotional graphic for a financial law event. It features a photograph of business professionals in a modern office hallway on the left. On the right, a blue background contains the text 'SAVE THE DATE !!' in large white letters, followed by a horizontal line, the title 'Loi de finances', and the date '5 février 2019'. At the bottom right of the blue area is a stylized logo consisting of the letters 'D', 'B', and 'G' intertwined.

Pour le groupe PTBG
Eric CORTEVILLE
e.corteville@groupeptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com



Audit - Expertise - Conseil

**Experts-comptables
Commissaires aux comptes**

Associés

Jean Pascal **THOREL**
François **DINEUR**
Natacha **MESNILDREY**
Mickaël **ENGUERRAND**
Reynald **GEMY**
Céline **MADRALA**
Morgane **MARC**
Lucie **PERRIER**

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71
contact@groupeptbg.fr
www.ptbg.fr

Membre du groupement



**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Jean-Jacques **SALMON**
Philippe **SALMON**
Christine **BAUGE**
David **ALEXANDRE**

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30
Fax: 02.31.78.04.39
www.altajuris-caen.com

