

**Actualités législatives et réglementaires****► Prime d'activité**

Le décret n°2018-836 du 3 octobre 2018, portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité et réduction de l'abattement appliqué aux revenus professionnels, est paru au JO du 4 octobre.

**► Prime d'activité à Mayotte**

Le décret n°2018-837 du 3 octobre 2018, portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte, est paru au JO du 4 octobre.

**► Fonction publique territoriale**

Le décret n°2018-840 du 4 octobre 2018, modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, est paru au JO du 5 octobre.

**► Services à la personne**

L'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2018, fixant le cahier des charges prévu à l'article R 7232-6 du code du travail, est paru au JO du 5 octobre.

**Jurisprudence****► Barème des indemnités**

Pour la première fois, à notre connaissance, un Conseil de prud'hommes se prononce sur la conventionalité du système du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au regard de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, en le considérant conforme à ce texte. Pour lui, cette indemnité a vocation à réparer le préjudice résultant de la seule perte injustifiée de l'emploi mais elle ne répare pas d'autres préjudices pouvant être indemnisés au titre de la responsabilité civile.

**► Heures supplémentaires**

En constatant que la gérante de la société avait été alertée du surcroît d'activité auquel devait répondre la salariée, ainsi que de la nécessité de revoir l'organisation de l'entreprise afin de la soulager et qu'aucun changement organisationnel n'était postérieurement intervenu, la cour d'appel a fait ressortir que les heures supplémentaires avaient été réalisées avec l'accord implicite de l'employeur (Cass. soc., 12-9-18, n°17-15924).

**► Electorat aux élections DP/CE**

Les conditions d'électorat aux élections professionnelles (DP et CE) des salariés s'apprécient à la date du premier tour des élections peu importe

que le salarié ait déjà voté dans un autre du fait de sa mutation (Cass. soc., 20-9-18, n°17-60306).

**► Egalité de traitement  
Cadres/non cadres**

Quelles que soient les modalités de son versement, une prime de treizième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique. Ainsi, une prime de 13<sup>ème</sup> mois peut être réservée aux cadres sans violer le principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 26-9-18, n°17-15101).

**► Licenciement salarié protégé (I)**

En l'état d'une autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier les salariés protégés concernés, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier ni le caractère réel et sérieux des motifs retenus pour justifier le licenciement ni la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement économique collectif (Cass. soc., 20-9-18, n°17-11602).

### ► **Licenciement salarié protégé (II)**

Aux termes de l'article R 2421-10 du code du travail, « *la demande d'autorisation de licenciement (...) énonce les motifs du licenciement envisagé* ». Lorsque l'employeur sollicite de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé, il lui appartient de faire état avec précision, dans sa demande, ou le cas échéant dans un document joint à cet effet auquel renvoie sa demande, de la cause justifiant, selon lui, ce licenciement. Si le licenciement a pour cause la réorganisation de l'entreprise, il appartient à l'employeur de préciser si cette réorganisation est justifiée par des difficultés économiques, par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou encore par des mutations technologiques (CE, 26-9-18, n°401509).

### ► **Obligation de formation**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au respect de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Une cour d'appel ayant relevé que

le salarié n'avait bénéficié, en trente ans, que de deux sessions de formation, dont une seule correspondait aux prescriptions de l'article L 6321-1 du code du travail, peu important que cette carence de l'employeur n'ait pas eu d'incidence sur l'exercice par le salarié de ses fonctions, condamne, à juste titre, une entreprise à verser au salarié une certaine somme à titre d'indemnité pour non-respect de l'obligation de formation (Cass. soc., 12-9-18, n°16-24152).

### ► **Licenciement - Temps partiel**

Si le principe d'égalité entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel, posé par l'article L 3123-13 du code du travail, dans sa rédaction applicable, impose de calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement en tenant compte, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, proportionnellement des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel, la règle de proportionnalité ne trouve pas à s'appliquer, sauf disposition contraire de la convention collective, au plafond conventionnel qui a un caractère forfaitaire (Cass. soc., 26-9-18, n°17-11102).

## FOCUS

### **Le temps de déplacement des représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont régulièrement amenés à se déplacer en dehors de l'entreprise pour se rendre à des réunions des instances représentatives du personnel (IRP) ou, de manière générale, pour exercer leur mission. Comment sont gérés ces temps de déplacement ? Tour d'horizon de la question.

#### **Comment doivent être rémunérés les temps de déplacement des représentants du personnel ?**

Lorsque le salarié se déplace durant ses heures de délégation, son temps de déplacement est décompté de son crédit d'heures.

Le temps de trajet effectué par un représentant du personnel pour se rendre ou revenir d'une réunion d'une IRP organisée en exécution d'une obligation légale doit être rémunéré par l'employeur, sans pouvoir être décompté de son crédit d'heures de délégation, lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Le paiement des heures de déplacement hors temps de travail en tant que temps de travail effectif peut donner lieu éventuellement à des majorations pour heures supplémentaires.

Les temps de trajet qui sont compris dans l'horaire normal de travail pour se rendre aux réunions obligatoires ne doivent pas, pour leur part, donner lieu à une retenue sur salaire.

La cour d'appel de Metz, confirmée par la Cour de cassation, précise que les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxis, ou correspondances) et entre l'arrivée et le début de la réunion constituent des temps de trajet (Cass. soc., 12-6-13, n°12-15064). Ces règles s'appliquent pour le CSE.

#### **L'employeur doit-il prendre en charge les frais de déplacement des représentants du personnel engagés pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel ?**

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel ne sont pris en charge par l'employeur que lorsqu'il est à l'initiative de cette réunion ou dans l'hypothèse où celle-ci est rendue obligatoire en vertu d'une disposition légale (ex : réunion à la demande de la majorité des membres du CE, réunion du CHSCT organisée sur demande motivée en application de l'article L 4614-10 ancien du code du travail...).

Cette solution concerne indistinctement le CSE, le comité d'entreprise, le comité central d'entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT et les délégués syndicaux.

Le refus réitéré de l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement des représentants du personnel qui se rendent aux réunions légalement obligatoires peut constituer un délit d'entrave.

S'agissant du comité de la société européenne, le code du travail prévoit que la société européenne prend en charge les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau (art. L 2353-24).

En ce qui concerne les membres du CHSCT, l'article L 4614-9 ancien du code du travail précise que le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Par frais de déplacement, il convient d'entendre les frais de transport, mais également les dépenses de restauration et d'hébergement éventuellement engagées lorsque celles-ci sont exemptes d'abus et rendues nécessaires par les circonstances de l'espèce.

Dans une affaire où un représentant du personnel n'avait comme solution que de prendre l'avion, la Cour de cassation a exigé de l'employeur le remboursement du billet (Cass. soc. 20-2-02, n°99-44760). Également, les juges ont admis que l'employeur était tenu de prendre en charge les frais d'hôtel et de repas lorsque, en raison de l'heure de la réunion et de la durée du trajet, il était légitime pour un salarié de se déplacer la veille de la réunion.

**Les frais de déplacement engagés par un représentant du personnel pour assister un salarié à un entretien préalable à un licenciement ou à une sanction disciplinaire sont-ils à la charge de l'employeur ?**

Oui, l'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement exposés par un représentant du personnel pour assister un salarié convoqué à un entretien préalable.

En effet, la Cour de cassation considère que cette assistance ne doit engendrer, pour le représentant du personnel, aucune perte de rémunération (Cass. soc., 26-3-13, n°11-22148).

**L'employeur doit-il prendre en charge les frais de déplacement engagés par un représentant du personnel durant ses heures de délégation ?**

Les frais de déplacement occasionnés en dehors des réunions rendues légalement obligatoires par le code du travail ou des inspections et enquêtes visées par l'article L 4614-9 ancien du code du travail pour les membres du CHSCT n'ont pas à être pris en charge par l'employeur. L'employeur doit uniquement payer les heures de délégation utilisées.

S'agissant des membres du comité d'entreprise ou du CSE, les frais de déplacement engendrés par un envoi en mission par le CE ou le CSE peuvent être pris en charge par ce dernier sur le budget de fonctionnement ou sur le budget des activités sociales et culturelles, selon la nature de la mission confiée.

En ce qui concerne les délégués du personnel, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt déjà ancien, qu'aucune disposition légale n'imposait à l'employeur de prendre en charge les frais engagés par les délégués du personnel lors de leurs déplacements hors de l'entreprise durant leurs heures de délégation (Cass. soc., 14-2-89, n°85-41075).

Dans la même logique, un employeur n'est pas tenu de rembourser les frais de déplacement engagés par un délégué syndical pour se rendre à une réunion organisée par l'inspecteur du travail.

Pour le CHSCT, la Cour de cassation considère que, lorsque le membre du CHSCT n'intervient pas dans le cadre d'une visite en application de l'article L 4132-2 ancien du code du travail, ni ne justifie d'une mission individuelle confiée par le comité, celui-ci ne peut prétendre au remboursement de ses frais de déplacement par l'employeur.

Bien entendu, des dispositions conventionnelles plus favorables ou un usage peuvent prévoir le remboursement de tous les frais engendrés par un représentant du personnel durant le dépôt de ses heures de délégation.