



■ Heures supplémentaires : un accord expresse ou tacite de l'employeur est nécessaire

Si la durée légale de travail demeure fixée à trente-cinq heures par semaine civile, rien n'interdit (sauf situation de temps partiel), la réalisation d'heures supplémentaires, même en l'absence de stipulations contractuelles en ce sens, sous réserve de :

- Veiller au **respect des durées maximales de travail** et minimales de repos prévues par la réglementation (cf. [tableau des durées de travail](#)) ;
- S'acquitter, à l'endroit du salarié, des **contreparties prévues par l'article L.3121-22 du code du travail** (sous la forme de majorations de salaire ou d'un repos équivalent).

Du fait de son pouvoir de direction, **seul l'employeur est toutefois en droit de recourir à cette faculté** :

- **de manière expresse**, auquel cas un refus du salarié de se conformer à cette exigence pourrait être considéré comme fautif et l'exposer au prononcé d'une sanction disciplinaire ;
- **ou tacite**, « l'absence d'autorisation préalable [n'excluant] pas en soi un accord tacite de l'employeur à l'accomplissement d'heures supplémentaires », comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un [arrêt du 8 juin 2016](#). En effet, la décision du chef d'entreprise peut notamment résulter de sa parfaite connaissance de l'accomplissement d'heures supplémentaires auxquelles il ne s'est pas opposé.

■ Signature de la lettre de licenciement

A peine d'être considéré comme « sans cause réelle et sérieuse », le licenciement pour motif personnel doit être notifié, au plus tôt, deux jours ouvrables après l'entretien préalable prévu par l'article [L.1232-2 du code du travail](#), au moyen d'un courrier énonçant le ou les motifs invoqués par l'employeur (cf. [schéma de la procédure applicable](#) et [fiche d'information sur le licenciement pour motif personnel](#)).

Ce courrier doit alors être lisible, envoyé en recommandé avec accusé de réception (article [L.1232-6 du code du travail](#)), et permettre l'**identification de son auteur**, comme indiqué par la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 16 juin 2016](#).

A cet égard, on notera par ailleurs l'exigence d'une signature émanant soit du chef d'entreprise lui-même, soit d'une personne habilitée à prononcer un licenciement (par les statuts de l'entreprise, son règlement intérieur, ou encore en raison des fonctions exercées par le signataire).



■ Indemnisation en cas de prolongation d'un arrêt maladie

La poursuite du versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) en cas de prolongation d'arrêt maladie requière que celle-ci ait été « **prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré** » (article [L.164-4 du code de la sécurité sociale](#)), ou enfin (article [R.162-1-9-1 du code de la sécurité sociale](#)) :

- par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ;
- par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant ;
- à l'occasion d'une hospitalisation.

A défaut, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) peut interrompre le versement des prestations en espèce, comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt du 16 juin 2016](#). Au risque alors également, pour le salarié concerné, d'une privation consécutive des **indemnités complémentaires éventuellement dues par l'employeur** (article [L.1226-1 du code du travail](#)).

■ Paiement des heures supplémentaires sous forme de prime

Si le paiement des sommes dues au salarié du fait de la réalisation d'heures supplémentaires prend parfois la forme d'une prime forfaitaire, cette pratique paraît devoir être écartée au regard des risques auxquelles elle expose l'entreprise, y compris lorsque la somme ainsi versée inclut le montant des majorations prévues par la réglementation (cf. [fiche sur les heures supplémentaires](#)) et se trouve soumise au même régime social que le reste de la rémunération du salarié.

En effet, la mention des « **heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires** » doit nécessairement figurer sur le bulletin de paie, de même que « **le ou les taux appliqués aux heures correspondantes** » (article [R.3243-1 5° du code du travail](#)).

A défaut, une situation dite de « **travail dissimulé** », au sens de l'article [L.8221-5 2° du code du travail](#), pourrait se trouver constituée, pour peu que le caractère intentionnel de l'infraction ait été dûment établi, comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt du 23 mars 2016](#).

■ Compte Pénibilité : les obligations au 1^{er} juillet 2016

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP) vise à permettre une meilleure appréhension des risques professionnelles, et à offrir aux salariés qui y sont exposés, certains droits (formation, passage à temps partiel, retraite).

Ce dispositif s'attachait initialement à **quatre facteurs de risques seulement** : le travail de nuit (au moins 120h/an), sous pression (au moins 60 interventions/an), répétitif (au moins 900h/an), ou en équipes successives (au moins 50 nuits/an). Depuis le **1^{er} juillet 2016**, ont été ajoutés, sous réserve d'une durée et d'une intensité d'exposition excédant les seuils fixés par l'article [D.4161-2 du code du travail](#) :

- La manutention manuelle de charges ;
- Les postures pénibles, définies comme des positions forcées des articulations (postures accroupies,...) ;
- Les vibrations mécaniques ;
- Les agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit.

Une [instruction ministérielle, publiée le 20 juin 2016](#) (remplaçant la précédente [instruction sur le sujet, datant du 13 mars 2015](#)), précise alors la nature exacte des obligations mises à la charge des employeurs, au titre de l'obligation générale de sécurité qu'ils supportent à l'endroit de leurs personnels (articles [L.4121-1 et suivants du code du travail](#)) :

⇒ **Recenser les risques professionnels** des salariés dont le contrat est d'au moins un mois (y compris les apprentis), au moyen des référentiels professionnels de branche actuellement en cours d'élaboration, du document unique d'évaluation des risques (DUER), des guides pratiques (INRS,...) d'ores et déjà accessibles (cf. [lien suivant](#)), et en relation avec les acteurs de la prévention (médecine du travail, OPPBTP,...).

⇒ **Déclarer les facteurs d'exposition auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse** (en principe avant le 31/01 de l'année suivant l'exposition), **sous une forme désormais dématérialisée**, au moyen de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS), à laquelle se substituera la Déclaration Sociale Nominative (DSN) après sa généralisation en 2017.

NB : l'utilisation du Titre Emploi Service Entreprise (TESE) demeure également possible pour les entreprises dépourvues de logiciel de paie.

⇒ **Acquitter la cotisation** :

- Dite de « base » (0.01%), à compter de 2017, pour tous les salariés, exposés ou non aux facteurs de risques listés, à l'exception des contrats bénéficiant d'un régime d'exonération sociale (ex : contrats d'apprentissage) ;
- « Additionnelle », depuis 2015, pour les seuls salariés exposés aux facteurs de risques listés au-delà des seuils prévus par la réglementation (0.1% jusqu'en 2016, puis 0.2% ; ces taux étant doublés en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques).

Pour en savoir plus : cf. [fiche d'information sur le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité](#)

■ Fixation des dates de congés payés

La période dite d'été, qui s'étend, au sens de l'article [L.3141-13 du code du travail](#), du 1^{er} mai au 31 octobre, donne lieu à la liquidation du congé « principal » dont la durée est fixée à **4 semaines au plus**, pour les salariés ayant acquis 24 jours ouvrables de congés payés (à raison de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé) entre le 1^{er} juin de l'année précédente (1^{er} avril dans le bâtiment) et le 31 mai de l'année en cours.

C'est à l'employeur qu'il appartient alors de fixer les périodes de repos de son personnel, sous réserve de respecter :

- Un **délai de prévenance** d'au moins un mois ;
- Une **continuité dans le congé** ainsi accordé.

A défaut de pouvoir satisfaire l'une ou l'autre de ces deux exigences, l'accord du salarié est en effet requis. Etant précisé que même en cas de consentement de ce dernier, et sous réserve qu'il dispose de droits suffisants pour cela, un repos d'une durée d'au moins **12 jours ouvrables consécutifs** devra alors lui bénéficier (article [L.3141-18 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus : cf. [fiche d'information sur les congés payés](#)



■ Versement transport : revalorisation de certains taux au 1^{er} juillet 2016

Contribution due par les entreprises, **sur le territoire de certaines collectivités territoriales**, dont l'objet est de permettre le financement des transports en commun qui permettent notamment l'acheminement des salariés jusqu'à leurs lieux de travail, le versement transport a vu son montant revalorisé dans certaines communautés d'agglomération (Bourg-en-Bresse, le Puy-en-Velay,...) à compter du 1^{er} juillet 2016.

Pour connaître les taux en vigueur : cf. [lien suivant](#)

■ Retard dans le remboursement de frais professionnels

Les « charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions », comme les frais liés à des déplacements professionnels, donnent lieu à remboursement par l'entreprise, selon les modalités prévues par un [arrêté du 20 décembre 2002](#) (modifié par arrêté du 25 juillet 2015).

Pour autant, un retard dans l'acquittement de cette obligation ne suffit pas, à lui seul, à caractériser une faute de l'employeur donnant lieu à réparation pour le salarié, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation dans une [décision du 8 juin 2016](#).

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT SEPTEMBRE