avril 2018

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Modalités et conditions de restitution d'un « trop versé »

Aux termes de l'article 1302 du code civil*, l'employeur est en droit d'exiger le remboursement des sommes indument versées à l'un de ses salariés (ex : paiement par erreur d'une prime non due, d'heures de travail non réalisées,…), dès lors que :

- cette attribution date de **moins de trois ans** (article L.3245-1 du code du travail) ;
- la restitution opérée n'excède pas **10% du salaire exigible** (not. Cass. soc. 3 novembre 2011, n°10-16.660)**.

L'**erreur commise n'a pas alors a être établie au préalable**, et peut même intervenir « *en connaissance de cause* », dès lors qu'elle ne résulte pas d'une « *intention libérale de l'employeur* », qu'il appartiendra au juge d'établir, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 14 mars 2018.

* Anciennement article 1235 du code civil (« *tout paiement suppose une dette, ce qui a été reçu sans être dû est sujet à répétition* »).
** Sauf accord expresse du salarié.

Récupération des ponts et jours fériés

Sauf stipulation conventionnelle particulière, et exception faite, en principe, des mineurs et du 1er mai, il demeure possible de recourir à l'emploi de personnels salariés durant les jours de **fêtes légales** listés à l'article L.3133-1 du code du travail (cf. fiche d'information sur les jours fériés).

Seule la récupération des heures perdues en cas de fermeture, demeure en effet interdite (article L.3133-2 du code du travail).

La récupération des « **ponts** », c'est-à-dire des périodes non travaillées comprises entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, sera possible en revanche :

- dans un délai maximum de douze mois (article R.3121-34 du code du travail) ;
- après information des services de l'inspection du travail territorialement compétente (article R.3121-33 du code du travail).

La mobilité géographique confrontée au respect de la vie privée et familiale du salarié

Même mentionné dans le contrat de travail, le lieu d'exécution de la prestation ne constitue pas, en principe, l'un des termes de l'engagement souscrit par les parties*.

Dès lors qu'elle apparait justifiée par l'activité de l'entreprise, et liée au cadre habituel des missions susceptibles d'être confiées au salarié, sa **modification pourra donc intervenir sur simple décision de l'employeur**, pour peu que le déplacement envisagé intervienne :

- soit dans le même « *secteur géographique* » (not. Cass. soc. 6 février 2008, n°06-45421)** ;
- soit de manière simplement « *temporaire* » (not. Cass. soc. 21 mai 2008, n°07-41640).

Il suffira pour cela qu'une information préalable ait été régulièrement transmise concernant les modalités, et notamment la « *durée prévisible* », du déplacement.

Ainsi, sauf à être dument spécifiée, l'incidence susceptible d'en résulter pour la **vie privée et familiale des personnels concernés**, ne semble pas devoir être systématiquement prise en compte, comme paraît l'indiquer la Cour de cassation dans un arrêt du 22 mars dernier***.

** Portée à la connaissance du salarié au plus tard deux mois après son embauche (article 2 de la directive 91-533 du 14 octobre 1991), cette indication conserve un **caractère purement informatif** lorsqu'elle est reprise dans le contrat de travail, sauf stipulation expresse différente des parties (Cass. soc. 21 janvier 2004, n°02-12712).*
*** L'étendu de ce secteur est **apprécié objectivement**, sans tenir compte de la situation personnelle du salarié (lieu de résidence, situation de famille,…), au vu, notamment, de la distance entre le nouveau lieu de travail et l'ancien, et de la nature des fonctions occupées (ex : chef de chantier, secrétaire-comptable,…). Il pourra être étendu, au moyen d'une clause dite de « mobilité », qui devra définir, de façon suffisamment claire et précise, sa zone géographique d'application (Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-45846).*
**** Lorsque l'**atteinte portée à la vie privée du salarié apparait établie**, et suffisamment importante, il importera de s'efforcer, en revanche, d'en concilier la teneur avec les enjeux poursuivis par l'entreprise, au vu des contraintes inhérentes à son organisation (cf. article L.1121-1 du code du travail).*

Conditions d'attribution de l'indemnité de trajet pour les ouvriers du bâtiment

Destinée aux personnels ouvriers des entreprises du bâtiment, l'indemnité de trajet vise à compenser « *sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente* » pour eux « *la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir* ».

Elle ne peut être écartée que par la mise à disposition gratuite d'un logement « *à proximité immédiate* » du site d'intervention*, et demeure donc due indépendamment du moyen de transport utilisé « *et de la rémunération par l'employeur du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail* », comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 7 mars 2018.

Ces deux sommes trouvent ainsi à se cumuler, le cas échéant, **lorsque le déplacement se voit considéré comme du temps de travail**, du fait de l'exécution d'une prestation particulière par le salarié**, de sa mise à disposition « *préalablement à son départ* » pour le chantier (not. Cass. soc. 27 février 2002, n°00-40.618), ou de l'exigence de se rendre au siège « *à la demande expresse de l'employeur avant d'être transportés sur le chantier* » (rép. QE 10655, JO Sén. 18 mars 2004)***.

* Article 8-17 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (cf. lien suivant) et plus de dix salariés (cf. lien suivant).
** Notamment si le salarié achemine du personnel ou du matériel de l'entreprise au cours du trajet.
*** Dans le cas contraire, le temps de **trajet « domicile - lieu de travail »** n'est pas considéré comme du temps de travail effectif (article L.3121-4 alinéa 1 du code du travail), et ne donne donc pas lieu à rémunération.

Rappels concernant le congé pour révision

En vue de la préparation des épreuves dont dépend l'obtention du diplôme prévu dans le cadre de son contrat, l'apprenti bénéficie d'un droit à congé rémunéré supplémentaire, de **cinq jours ouvrables**, à prendre au cours du **mois précédent** l'examen, généralement organisé en juin (article L.6222-35 du code du travail)*.

Ce congé doit permettre, prioritairement, le suivi des sessions de révision proposées au sein du centre de formation, mais **s'impose également à l'employeur en leur absence**.

Dans ce cas, cependant, faute d'accord entre les parties, celui-ci paraît libre d'en définir les dates et modalités, notamment sous une **forme fractionnée**.

** Cette faculté, qui ne bénéficie pas aux autres formes d'alternance (ex : contrat de professionnalisation), vient s'ajouter au congé payé prévu par l'article L.3141-1 du code du travail.*
** Cf. not. motivations de l'amendement n°108 déposé dans le cadre de la discussion ayant donnée lieu à l'adoption de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009.*

Reprise du versement des salaires dans le mois suivant la déclaration d'inaptitude

Constatée par le **médecin du travail** à l'issue d'au moins un examen médical*, l'inaptitude du salarié oblige l'employeur à :

- rechercher un poste approprié aux nouvelles capacités du salarié au sein de l'entreprise** ;
- procéder à son licenciement, si ces efforts ne permettent pas d'aboutir à un reclassement (cf. fiche d'information pratique).

A défaut, l'employeur est tenu de reprendre le versement des salaires correspondant à l'emploi occupé antérieurement, au terme d'un **délai d'un mois** courant à compter de la date de la visite médicale de reprise (article L.1226-4 du code du travail).

Cette dernière exigence s'impose alors, « ***peu important la délivrance d'un arrêt de travail postérieurement au premier examen médical*** », comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 5 avril 2018.

Pour en savoir plus : cf. fiche d'information sur la surveillance médicale des salariés

**Le médecin du travail conserve la faculté d'organiser, s'il l'estime nécessaire, un second examen médical, dans un délai n'excédant pas quinze jours (article R.4624-24 du code du travail).*
*** Sauf dispense expresse du médecin du travail (articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du code du travail).*

Précisions concernant le comité social et économique (CSE) et les élections professionnelles

Institué par l'article 1er de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, en remplacement des institutions représentatives du personnel existantes, le comité social et économique a soulevé de nombreuses interrogations ayant donné lieu à la publication d'un questions/réponses par les services du ministère du travail le 19 avril dernier.

Il est ainsi notamment précisé qu'eu égard aux dispositions de l'article L.2314-5 du code du travail, les **entreprises comptant entre 11 et 20 salariés** n'ont pas à inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, et, de fait, pas à organiser d'élections, dans la mesure où **aucun candidat** ne s'est présenté dans un délai de **30 jours** à compter de l'information transmise aux salariés quant à l'organisation prochaine d'élections.

Par ailleurs, s'agissant du déroulement des élections professionnelles, la Haute juridiction a récemment précisé que **l'absence d'isoloir** ne porte **pas atteinte à la confidentialité du vote**, dès lors qu'existe un « ***dispositif d'isolement*** » (Cass. Soc. 28 mars 2018, n° 17-60.278).

Pour plus d'information sur le comité social et économique (attributions et élection): cf. lien suivant

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

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT JUIN 2018