

Actance a le plaisir de vous annoncer le lancement de son nouveau site internet ! Nous vous invitons à le consulter ( [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com) ). Vous y découvrirez nos équipes, nos actualités et bien plus encore. A très bientôt sur notre site.

## RELATIONS INDIVIDUELLES

---

### Forfait-jours – Cadre autonome – Horaires déterminés par la direction – Convention de forfait nulle

---

**Rappel :** Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année (article L. 3121-58 du Code du Travail) :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

### Cass. Soc., 15 décembre 2016, n° 15-17.568

Plusieurs salariés, employés en qualité de cadre autonome, ont signé une convention individuelle de forfait-jours.

Contestant leur statut de cadre autonome, ils ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de leur convention de forfait-jours et la condamnation de l'employeur à leur payer un rappel d'heures supplémentaires. Ils soutenaient ne pas disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La Cour d'appel fait droit à leur demande après avoir constaté que les salariés :

- étaient soumis, au quotidien, à des horaires fixés par la direction en fonction du planning collectif ;
- avaient l'interdiction de quitter l'entreprise avant l'heure mentionnée sur le planning.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme l'analyse des juges d'appel considérant que la soumission des salariés à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés « est antinomique avec la notion de cadre autonome ».

Il en résulte que l'employeur ne pouvait recourir à une convention de forfait en jours pour ces salariés. Par conséquent, leur durée du travail devait être décomptée selon le droit commun avec déclenchement des heures supplémentaires à compter de 35h hebdomadaires.

### Temps de trajet – Impossibilité de vaquer librement à ses occupations – Temps de travail effectif

---

**Rappel :** Le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas du temps de travail effectif (article L. 3121-4 du Code du travail).

Toutefois, le temps de trajet devient un temps de travail effectif lorsque le salarié se trouve à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations (Cass. Soc., 26 mars 2008, n° 05-41.476).

### Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-19.723

L'employeur a instauré, par décision unilatérale, un régime d'astreinte à la semaine obligeant les salariés concernés à demeurer à leur domicile de 18h à 8h du matin afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence.

En outre, les salariés d'astreinte assuraient un service de jour de 10h à 12h et de 13h à 17h. A la sortie du travail, ils disposaient donc d'une heure pour se rendre à leur domicile. Considérant qu'il s'agissait d'un temps de trajet, l'employeur ne rémunérait pas cette heure.

Estimant au contraire qu'il s'agissait d'un temps de travail effectif, le CHSCT a saisi le Tribunal de

grande instance pour obtenir l'annulation de la décision unilatérale.

La Cour Cassation a retenu la qualification de temps de travail effectif après avoir constaté que les salariés ne pouvaient pas, pendant cette heure, vaquer librement à leurs occupations personnelles.

En effet, les juges du fond ont relevé que les salariés :

- disposaient d'une heure pour rejoindre leur domicile, cette plage étant déterminée par la hiérarchie ;
- étaient tenus, pendant ce trajet, d'utiliser le véhicule de l'entreprise dont l'usage était strictement encadré. Une note de service leur imposait :
  - d'effectuer le trajet le plus court entre le lieu de travail et le domicile ;
  - qu'aucune personne étrangère à l'entreprise, y compris les membres de leur famille, ne devait se trouver à bord du véhicule. Le non-respect de ces règles pouvait entraîner une sanction disciplinaire.

**Note :** Constitue du temps de travail effectif :

- le temps de trajet, en période d'astreinte, pour se rendre sur le lieu d'intervention d'une mission (Cass. Soc., 31 octobre 2007, n° 06-43.834) ;
- le temps de trajet entre deux lieux de travail (Cass. Soc., 2 septembre 2014, n° 13-80.665).

### **Harcèlement moral – Condamnation pénale – Action introduite par la CPAM en remboursement des sommes versées à la victime – Absence de faute intentionnelle**

**Rappel :** Si un accident du travail est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés (article L. 452-5 du Code de la sécurité sociale) :

- la victime peut obtenir la réparation intégrale de son préjudice, c'est-à-dire le complément à la réparation forfaitaire versée par la sécurité sociale ;

- la CPAM peut intenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes versées à la victime.

La faute intentionnelle implique « *un acte volontaire accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles* » (Cass. Crim., 17 mai 1990, n° 89-81.895).

### **Cass. Soc., 13 décembre 2016, n° 15-81.853**

Un supérieur hiérarchique a été condamné du délit de harcèlement moral à l'encontre de l'une de ses subordonnées.

La CPAM, qui s'était portée partie civile, a demandé la condamnation du supérieur hiérarchique au remboursement des sommes versées à la victime du harcèlement moral qui avait été reconnu comme étant un accident du travail. Elle soutenait que le délit de harcèlement moral était une infraction intentionnelle au sens du droit pénal. Dès lors, la qualification de faute intentionnelle au sens du Code de la sécurité sociale devait être retenue.

La Cour d'appel a débouté la CPAM de sa demande au motif que la condamnation pour harcèlement moral ne suffisait « *pas à établir que l'accident du travail* » était dû à la faute intentionnelle du supérieur hiérarchique au sens de l'article L. 452-5 du Code de la sécurité sociale.

En effet, la faute intentionnelle en matière de sécurité sociale suppose « *un acte volontaire accompli avec l'intention de causer une altercation de la santé* ». Or, cette condition n'est pas requise par le Code pénal qui exige seulement un élément intentionnel.

L'existence d'une faute intentionnelle devait donc être recherchée. Or, en l'espèce, les juges ont considéré que si les agissements du supérieur hiérarchique avaient été accomplis de manière volontaire, avec la conscience de leurs effets sur les conditions de travail de la salariée, il n'est pas établi « *que celui-ci avait eu l'intention de porter atteinte à la santé de la salariée* ». En effet, le supérieur hiérarchique avait agi dans un contexte de réorganisation qui le soumettait lui-même à de « *fortes contraintes* » de la part de sa hiérarchie.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation approuve le raisonnement des juges d'appel considérant « que l'élément intentionnel du délit de harcèlement moral dans le cadre du travail ne se confond pas avec la faute intentionnelle, au sens de l'article L. 452-5 du code de la sécurité sociale, qui suppose que soit établi que l'auteur a voulu le dommage survenu à la victime à la suite de ses agissements ».

## **Prétraite amiante – Conclusion d'une transaction – Reconnaissance du préjudice d'anxiété postérieure – Droit à réparation (NON)**

**Rappel :** Par un arrêt du 11 mai 2010, la Cour de cassation a autorisé les salariés éligibles à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), pour avoir travaillé au sein d'un établissement qui fabriquait ou traitait de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, à demander réparation à leur employeur au titre du préjudice d'anxiété lié à l'inquiétude permanente de développer à tout moment une maladie liée à l'amiante (Cass. Soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241).

### **Cass. Soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.040**

Un salarié a signé le 30 novembre 2001 une transaction dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, après que l'établissement dans lequel il travaillait a été inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à l'ACAATA.

Cette transaction prévoyait « qu'en contrepartie de l'indemnité transactionnelle », le salarié se déclarait rempli « de tous ses droits et n'avoir plus aucun grief quelconque » à reprocher à l'entreprise « du fait de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail ».

Invokant un préjudice d'anxiété en lien avec son exposition à l'amiante, le salarié a saisi, sur le fondement de la jurisprudence du 11 mai 2010, la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié estimant que la transaction ne pouvait valoir renonciation du salarié au droit « de se prévaloir d'un préjudice dont la reconnaissance est issue d'une création jurisprudentielle du 11 mai 2010, donc de plusieurs années postérieures à sa signature ».

Saisie d'un pourvoi par l'employeur, la Cour de cassation censure l'analyse des juges d'appel.

La Haute juridiction applique strictement les termes de la transaction. Le salarié ayant expressément renoncé, dans le cadre de sa transaction, à toute demande liée à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail, il ne pouvait bénéficier de dommages-intérêts en réparation du préjudice d'anxiété, peu important que la reconnaissance de celui-ci soit postérieure à la date de conclusion de la transaction.

## **RELATIONS COLLECTIVES**

### **Accord collectif – Opposition à l'entrée en vigueur – Délai de 8 jours – Réception de l'opposition dans le délai de 8 jours**

**Rappel :** La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi travail » a modifié les règles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement.

Pour être valide, l'accord doit être (article L. 2232-12 du Code du travail) :

- Soit majoritaire, c'est-à-dire signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages

exprimés en faveur d'OR au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections ;

- Soit à défaut de majorité, signé par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Ces nouvelles règles entrent en application de manière progressive. Elles s'appliquent ;

- Depuis le 10 août 2016, pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;

- A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, pour les autres accords collectifs, à l'exception des accords de maintien de l'emploi.

Jusqu'au 31 août 2019, les anciennes règles restent donc applicables pour certains accords. Elles imposent que l'accord :

- soit signé par des OSR ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections ;
- ne soit pas frappé d'une opposition de 50 % par des OSR non signataires dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

### **Cass. Soc., 10 janvier 2017, n° 15-20.335**

Le 10 février 2014, un accord d'entreprise relatif aux conditions de travail a été signé par deux OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections.

Cet accord a été notifié à l'ensemble des OSR dans l'entreprise, par courrier électronique, le 11 février 2014. Pour contester cet accord, les OSR disposaient d'un délai de 8 jours allant du 12 février au 19 février à minuit.

Deux OSR ayant recueilli ensemble plus de 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections ont exercé, chacun de leur côté, leur droit d'opposition :

- le syndicat SUD par courrier en date du 14 février, reçu le 17 février ;
- le syndicat FO par courrier en date du 18 février, reçu le 20 février.

Estimant que cet accord n'était pas valide, l'entreprise a décidé de ne pas l'appliquer.

Un syndicat signataire a alors saisi le Tribunal de grande instance pour contester cette décision soutenant que l'accord devait s'appliquer faute d'une opposition régulière. Il estimait en effet, que pour être valide, les courriers d'opposition devaient être reçus par les signataires avant l'expiration du délai de 8 jours. Or en l'espèce, le courrier adressé par le syndicat FO avait été reçu le 20 février. Le syndicat SUD ne remplissant pas à

lui seul la condition de majorité, l'opposition n'était pas valide.

Les juges du fond ont débouté le syndicat de sa demande estimant, au contraire, que l'opposition était parfaitement valable dans la mesure où les deux courriers avaient été envoyés avant l'expiration du délai de 8 jours.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que « *l'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif est exprimée par écrit et motivée, qu'elle précise les points de désaccord et qu'elle est notifiée aux signataires dans un délai de huit jours à compter de la notification de cet accord ; qu'il s'en déduit que pour être recevable, l'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles doit être reçue par l'organisation signataire avant l'expiration de ce délai* ».

Il en résulte, en l'espèce, que l'opposition n'était pas valable et que l'accord devait être appliqué.

### **Participation – Réserve spéciale de participation – Mode de calcul – Non prise en compte des crédits d'impôt**

**Rappel :** La participation aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois au moins, consécutif ou non, au cours des 3 dernières années (article L. 3322-2 du Code du travail).

Pour distribuer une participation aux salariés, l'employeur doit calculer le montant de la réserve spéciale de participation (RSP). S'il n'a pas opté pour un autre mode de calcul, celle-ci est calculée selon la formule suivante (article L. 3324-1 du Code du travail) :

$$RSP : \frac{1}{2} [(B - 5C) \times S/VA]$$

B : le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés (...) diminué de l'impôt correspondant.

C : Capitaux propres de l'entreprise.

S : masse salariale.

VA : valeur ajoutée.

**Cass. Soc., 10 janvier 2017, n° 14-23.888**

Le 9 septembre 1982, l'entreprise a mis en place, par voie d'accord, un régime de participation aux résultats de l'entreprise. Les règles de calcul de la RSP ont été renégociées en 2006.

Contestant le nouveau mode de calcul retenu, le comité d'entreprise et deux syndicats ont saisi le Tribunal de grande instance en 2010.

Ils soutenaient que le crédit d'impôt recherche devait être imputé sur l'impôt sur les sociétés. L'employeur n'ayant pas imputé cette somme sur les périodes allant de 2001 à 2005 et de 2008 à 2009, les demandeurs sollicitaient sa réintégration.

La Cour d'appel les a débouté de leur demande aux motifs que :

- sur les exercices 2008-2009, le montant du bénéfice net avait été certifié par une attestation du commissaire aux comptes, en application de l'article L. 3326-1 du Code du travail. Dès lors, ce montant ne pouvait plus être remis en cause à l'occasion d'un litige ;
- sur les exercices 2001-2005, même si aucune attestation n'a été produite, il n'y a pas lieu de tenir compte du crédit d'impôt pour le calcul du RSP.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la position des juges d'appel.

La Haute juridiction rappelle, tout d'abord, que « le montant du bénéfice net est établi par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes et qu'il ne peut être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application des dispositions légales relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ».

La Cour précise, ensuite, que « pour l'application des dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail, l'impôt correspondant au bénéfice que l'entreprise a réalisé au cours d'un exercice déterminé, qui doit être retranché de ce bénéfice, ne peut s'entendre que de l'impôt sur les sociétés, au taux de droit commun, résultant des règles d'assiette et de liquidation qui régissent ordinairement l'imposition des bénéficiaires. Par conséquent, « dans le cas où une entreprise bénéficie de crédits d'impôts imputables sur le montant de cet impôt, il n'y a pas lieu, par suite, de tenir compte du montant de ces crédits ».

Autrement dit, le crédit d'impôt recherche, ou tout autre crédit d'impôt, n'a pas à être retranché du montant de l'impôt sur les sociétés venant en déduction du bénéfice fiscal.

**Note :** Cette décision rejoint la position adoptée par :

- le Conseil d'Etat (CE, 20 mars 2013, n° 347633) ;
- l'administration depuis 2014 (Cf. site BOFIP-Impôts : BOI-BIC-PTP-10-10-20-10) ;
- la Haute juridiction dans le cadre d'une procédure de demande d'avis (Cass. avis, 14 septembre 2015, n° 15006).

## Législation et réglementation

### **DSN – Possibilité d'étalement de la phase 3 dans 3 situations**

La DSN phase 3 démarre à compter de la paie de janvier 2017, transmise le 5 ou le 15 février 2017.

Cependant, pour tenir compte des difficultés rencontrées par certaines entreprises, le site de la DSN a publié, le 16 janvier 2017, une note

d'information permettant un étalement de ce démarrage.

Sont concernés par cette possibilité d'étalement :

- les entreprises actuellement en phase 2 ;
- les entreprises n'ayant pas encore démarré la DSN de 2017 ;
- les entreprises ayant des difficultés à assurer les paramétrages sur la partie des organismes complémentaires (santé et prévoyance).

Cette information précise les conditions de cet étalement.

## Arrêté du 23 décembre 2016 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales

En vertu de l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale, préalablement à un contrôle, l'URSSAF envoie à l'employeur un avis de contrôle.

Cet avis fait état de l'existence de la « Charte du cotisant contrôlé » qui présente à l'employeur la procédure et les droits dont il dispose lors du contrôle. Cette charte est consultable et peut être adressée sur demande.

Les dispositions contenues dans cette charte sont, **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017**, opposables à l'URSSAF.

L'arrêté fixe une nouvelle version de la charte en y intégrant les nouveautés issues du décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016 et de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

## Absence de revalorisation du barème des saisies et cessions des salaires en 2017

Le barème des saisies et cessions des salaires n'est pas révisé en 2017. Il convient donc de continuer à appliquer les seuils prévus par le décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015.

### PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)

### NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

