

## Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

**Prime exceptionnelle**

**Les heures supplémentaires sont exclues du calcul du plafond**

L'administration vient de publier une instruction qui apporte des précisions au sujet de la prime de pouvoir d'achat prévue par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales. Plusieurs points du dispositif sont ainsi éclaircis s'agissant des travailleurs temporaires, de la procédure de négociation de la prime ou encore de son articulation avec l'intéressement.

[Suite...](#)

**Comité Social et Economique (CSE)**

**Négociation du Protocole d'accord préélectoral : à quel niveau adresser l'invitation du syndicat à négocier ?**

Obligatoire au 1er janvier 2020 dans toute entreprise de plus de 11 salariés, l'élection du Comité Social et Economique (CSE) doit être précédée par la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) avec les syndicats intéressés.

[Suite...](#)

**Infractions avec un véhicule de l'entreprise**


**Payer l'amende ne suffit pas, l'employeur doit dénoncer aussi le salarié**

En cas d'infraction routière commise avec un véhicule de l'entreprise et constatée par un moyen de contrôle automatique (un radar donc), l'employeur a l'obligation de désigner à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention la personne physique qui conduisait le véhicule (identité, adresse et référence du permis de conduire) et ce, dans les 45 jours suivant l'envoi ou la remise de l'avis.

[Suite...](#)


### JURISPRUDENCE

#### INAPTITUDE : LES JUGES LIMITENT LA PORTEE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

 L'employeur doit-il justifier pourquoi certains postes disponibles sur internet n'ont pas été proposés à un salarié inapte ? Le licenciement pour inaptitude peut-il être invalidé lorsque le médecin du travail refuse d'émettre un avis ? La cour de cassation illustre à nouveau sa jurisprudence sur l'obligation de reclassement dans deux arrêts.


[Suite...](#)

#### LA RENONCIATION PAR L'EMPLOYEUR A UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DOIT ETRE EXPLICITE

 Une clause libératoire insérée dans la convention de rupture ne suffit pas à décharger l'employeur de son obligation de payer l'indemnité de non-concurrence du salarié. Et pour cause, la renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence ne se présume pas, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 6 février 2019.

[Suite...](#)

#### RUPTURE DU CONTRAT

 Une cour d'appel ne saurait décider que la démission d'un salarié procède d'une volonté libre, consciente expresse, claire et non équivoque alors qu'elle relève, d'une part que l'acte de démission avait été rédigé par l'intéressé en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue, et cela après que le directeur avait indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte, d'autre part que la démission avait été rétractée quelques jours après.

[Suite...](#)

N° 162 – Février 2019

### AGENDA

 **Ateliers 2019 :**

## LES RENCONTRES Particip'Actives

Les entreprises échangent pour progresser

[Visualiser les prochaines dates d'ateliers](#)

 **Mardi 16 Avril :**

Atelier RH :

« **Loi pour la Liberté de choisir son Avenir Professionnel : Les décrets d'application** »,

animé par Me BESSE

A la CCI,

- Site de Millau, 38 bd de l'Ayrolle de 10h à 12h
- Site de Rodez, 17 Rue Aristide Briand, de 17h à 19h

**Information et inscription :**

[c.reynier@aveyron.cci.fr](mailto:c.reynier@aveyron.cci.fr)

### QUOI DE NEUF

 **Sécurité et Responsabilité du Dirigeant**

**Evaluation des risques : N'attendez pas que ça casse**

Dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe, l'employeur est tenu de mettre en place des actions de prévention, d'information et de formations relatives aux risques existants sur le lieu de travail. Quelle que soit la taille de l'entreprise, le dirigeant doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés et les transcrire dans un document unique.

[Suite...](#)

### Les heures supplémentaires sont exclues du calcul du plafond :

L'administration vient de publier une instruction qui apporte des précisions au sujet de la prime de pouvoir d'achat prévue par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales. Plusieurs points du dispositif sont ainsi éclaircis s'agissant des travailleurs temporaires, de la procédure de négociation de la prime ou encore de son articulation avec l'intéressement.

Bon nombre d'interrogations subsistent toutefois quant au fonctionnement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. C'est pourquoi l'administration a publié [une instruction](#) visant à éclaircir les zones d'ombre. Ce nouveau texte complète [le questions-réponses du 4 janvier 2019](#).

*Les employeurs qui ont déjà attribué une prime à leurs salariés peuvent effectuer les éventuelles corrections en application de ces nouvelles précisions, indique l'administration. Ils pourront ainsi modifier les conditions d'attribution après le 31 janvier 2019 sans remettre en cause leur éligibilité à l'exonération.*

### Salariés n'ayant perçu aucune rémunération en 2018

Pour ouvrir droit à exonération de cotisations et contributions sociales, la prime exceptionnelle doit bénéficier à tous les salariés ayant perçu une rémunération en 2018 et ayant un contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2018. L'administration précise que les employeurs peuvent toutefois exclure du bénéfice de la prime les salariés n'ayant perçu **aucune rémunération** durant l'année. Et ce, même si leur contrat de travail était en vigueur au 31 décembre 2018. Cette exclusion ne fera pas obstacle à l'exonération de cotisations pour l'employeur.

### Appréciation du plafond de trois Smic

Les primes exceptionnelles ouvrant droit à exonération de cotisations et contributions sociales sont celles qui sont versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic. L'instruction précise que ce plafond ne doit pas être majoré si le salarié effectue des **heures supplémentaires ou complémentaires**. La limite tracée par la loi est strictement appréciée en fonction de la durée légale de travail.

Pour autant, une tolérance sera appliquée si un salarié perçoit - après la décision de lui octroyer la prime de pouvoir d'achat - un **élément de rémunération qui ne pouvait pas être anticipé**, et qui fait dépasser le plafond de trois Smic. Dans ce cas, l'éligibilité à l'exonération ne sera pas remise en cause, indique l'administration

### Travailleurs temporaires

L'administration apporte une autre précision s'agissant des travailleurs temporaires. Lorsqu'ils travaillent dans **plusieurs entreprises utilisatrices**, ces travailleurs peuvent potentiellement recevoir plusieurs primes exceptionnelles (si ces entreprises sont plusieurs à mettre en place une telle prime). De même, ils peuvent recevoir une prime versée par leur entreprise utilisatrice ainsi qu'une prime versée par l'entreprise de travail temporaire.

Dans ces situations, le plafond de rémunération du salarié ainsi que le montant maximal de sa prime sont calculés dans les mêmes conditions que si chaque versement était décidé par un **employeur distinct**, précise l'instruction. Cela implique notamment que chaque entreprise apprécie si les rémunérations qu'elle verse au salarié dépassent ou non la limite des trois Smic annuels ouvrant droit à l'exonération. Les intérimaires pourront donc cumuler plusieurs primes exceptionnelles.

### Négociation de la prime

Les modalités de la prime (montant, modulation, salariés éligibles) sont en principe définies par un accord d'entreprise qui doit être déposé auprès de la Direccte. L'administration précise que la négociation de la prime peut avoir lieu en même temps que les **négociations annuelles obligatoires**. Mais attention, elles doivent être formalisées dans des **accords distincts**.

Jusqu'au 31 janvier 2019, les modalités de la prime peuvent être fixées par **décision unilatérale** du chef d'entreprise et information des représentants du personnel. L'instruction indique que l'employeur n'est pas tenu de **déposer auprès de la Direccte** sa décision unilatérale.

### Indemnités de rupture

L'instruction précise que la prime exceptionnelle est **exclue du calcul des indemnités de rupture** du contrat de travail, "en raison de sa nature non récurrente".

### Calcul de l'intéressement

[Le questions-réponses de l'administration](#) est complété par deux nouveaux points relatifs à l'intéressement. D'abord, le texte précise que les primes exceptionnelles **ne doivent pas être neutralisées** dans le calcul de l'intéressement. L'employeur qui appliquerait cette neutralisation risquerait un redressement en cas de contrôle Urssaf. L'attribution d'une prime de pouvoir d'achat peut donc parfois empêcher le déclenchement de l'intéressement ou la possibilité de financer un supplément d'intéressement à l'ensemble des salariés. "L'entreprise est alors amenée à faire un choix entre ces deux dispositifs", souligne l'instruction.

Ensuite, l'administration indique qu'il est impossible de verser la prime sous la forme d'un **complément d'intéressement**. Il est en effet interdit de substituer la prime à un autre élément de rémunération que l'entreprise aurait dû verser. Or, le supplément d'intéressement "découle directement de l'application de l'accord d'intéressement en vigueur dans

l'entreprise".

## Sanctions

Enfin, l'instruction précise qu'en cas d'erreur de la part des employeurs, ces derniers seront invités à **régulariser leur situation**.

A défaut de régularisation, ils seront tenus de payer des cotisations et contributions sociales sur la part correspondant aux montants des primes versées ne respectant pas les conditions prévues par la loi. Cette procédure évitera de remettre en cause l'ensemble de l'exonération lorsque seules certaines conditions d'attribution n'ont pas été respectées, explique l'administration.

Source : Actuel RH

---

## Retour

---

## COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

### Négociation du Protocole d'accord préélectoral : à quel niveau adresser l'invitation du syndicat à négocier ?

Obligatoire au 1er janvier 2020 dans toute entreprise de plus de 11 salariés, l'élection du Comité Social et Economique (CSE) doit être précédée par la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) avec les syndicats intéressés.

#### Qui doit recevoir l'invitation à négocier le PAP côté syndicats ?

Lorsqu'il organise les élections professionnelles, l'employeur doit inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole d'accord préélectoral. L'absence d'invitation ou le refus de négocier est une irrégularité qui entraîne en elle-même l'annulation des élections, sauf si le syndicat en cause a participé sans réserve à la signature du protocole préélectoral ou s'il a présenté des candidats.

L'invitation des organisations syndicales doit se faire par tout moyen, pour ceux satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné. Il est en général procédé par affichage, par courrier pour ceux qui sont représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, ceux y ayant constitué une section syndicale et ceux affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

#### Exception dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Une exception à ce principe d'invitation à la négociation des organisations syndicales : l'employeur doit inviter les organisations syndicales à cette négociation à condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information de l'organisation des élections. Lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les trente jours qui suivent l'information de l'employeur, le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées. L'employeur établit alors à cette date un procès-verbal de carence.

Dans la deuxième hypothèse (envoi par courrier), se pose donc la question du destinataire de l'invitation. S'agissant des organisations syndicales non représentatives ayant constitué une section syndicale, le représentant de celle-ci doit en être le destinataire. S'agissant des organisations syndicales représentatives, deux cas possibles :

- En présence d'un délégué syndical, la jurisprudence impose que l'invitation à négocier le protocole préélectoral soit adressée, soit au délégué syndical présent dans l'entreprise, soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné.
- En l'absence de représentant de l'organisation syndicale dans l'entreprise (syndicat représentatif n'ayant pas désigné de délégué syndical ; syndicat affilié à un syndicat représentatif au plan national) l'invitation des organisations syndicales représentatives est valablement faite indifféremment au niveau des syndicats constitués dans les différentes branches ou à celui des unions syndicales auxquelles elles ont adhéré. L'invitation d'une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel à la négociation du protocole d'accord préélectoral en vue des élections de représentants du personnel est valablement adressée à la confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle.

Source : Les cahiers Lamy du CSE, n°189 - 28.01.19

## Retour

## INFRACTIONS AVEC UN VEHICULE DE L'ENTREPRISE

### Payer l'amende ne suffit pas, l'employeur doit dénoncer aussi le salarié

En cas d'infraction routière commise avec un véhicule de l'entreprise et constatée par un moyen de contrôle automatique (un radar donc), l'employeur a l'obligation de désigner à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention la personne physique qui conduisait le véhicule (identité, adresse et référence du permis de conduire) et ce, dans les 45 jours suivant l'envoi ou la remise de l'avis.

Cette règle, instaurée par la loi "Justice du XXI<sup>e</sup> siècle", s'applique aux avis de contraventions expédiés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

A défaut, il s'expose à devoir payer une amende. Dans une affaire jugée le 15 janvier dernier, une société reçoit un avis de contravention suite à un excès de vitesse commis avec un véhicule lui appartenant. Le gérant de l'entreprise paie cette amende en ligne, sans spécifiquement désigner d'autre conducteur.

Quelques jours plus tard, il reçoit une nouvelle contravention pour n'avoir pas désigné le conducteur du véhicule. Il présente une requête en exonération et est relaxé par le tribunal de police qui estime qu'en réglant l'amende, il s'est auto-désigné comme auteur de l'infraction acceptant la perte de points correspondante.

Mais la chambre criminelle de la Cour de cassation n'est pas du même avis : le gérant n'ayant pas indiqué l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire du conducteur, ce conducteur fût-il le gérant lui-même, il n'a pas respecté les modalités prévues à l'article L. 121-6 du code de la route. Elle casse la décision de relaxe et renvoie l'affaire devant un autre tribunal de police pour qu'elle y soit rejugée sur le fond.

Source : Actuel RH

## **Retour**

## **JURISPRUDENCE**

### **Inaptitude : Les juges limitent la portée de l'obligation de reclassement**

L'employeur doit-il justifier pourquoi certains postes disponibles sur internet n'ont pas été proposés à un salarié inapte ? Le licenciement pour inaptitude peut-il être invalidé lorsque le médecin du travail refuse d'émettre un avis ? La cour de cassation illustre à nouveau sa jurisprudence sur l'obligation de reclassement dans deux arrêts.

Dans deux arrêts rendus le 9 janvier 2019, la Cour de cassation limite l'obligation de reclassement et donne raison aux entreprises.

#### **126 courriers envoyés au sein du groupe**

Selon la Cour de cassation, "l'employeur a fait une proposition d'adaptation du poste sérieuse, conforme aux recommandations du médecin du travail". De plus, l'employeur avait bien élargi ses recherches à tout le groupe avant de licencier la salariée pour inaptitude. Dès lors, le licenciement est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse.

#### **Médecin entendu par téléphone**

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit simplement "prendre en considération" les propositions du médecin du travail, "au besoin en les sollicitant". Cependant, c'est à l'employeur de "tirer les conséquences du refus de ce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé". Lorsque l'employeur a sollicité en vain l'avis du médecin du travail, le licenciement ne peut pas être invalidé au seul motif que le médecin n'a pas exprimé d'avis sur le poste de reclassement envisagé.

Source : Actuel HSE - 29.01.19

### **La renonciation par l'employeur à une clause de non-concurrence doit être explicite**

Une clause libératoire insérée dans la convention de rupture ne suffit pas à décharger l'employeur de son obligation de payer l'indemnité de non-concurrence du salarié. Et pour cause, la renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence ne se présume pas, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 6 février 2019.

Un attaché commercial décide, en accord avec son employeur, de signer une convention de rupture de son contrat de travail. La convention comporte une clause dite "libératoire", par laquelle le salarié signataire confirme que toutes les sommes qui lui sont dues lui ont été effectivement versées. Pourtant, quelque temps plus tard, cet ancien salarié réclame en justice le paiement d'une somme qu'il estime lui être due : la contrepartie de la clause de non-concurrence insérée dans son contrat de travail.

#### **On ne renonce pas si facilement**

La clause de non-concurrence interdit à un ancien salarié, pendant une certaine durée après la fin de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente à l'activité de son ex-employeur. Cette clause précise une durée limitée ainsi qu'une zone géographique précise. En échange de cette protection temporaire des intérêts de l'employeur, le salarié perçoit une compensation pécuniaire.

Pour éviter de payer cette indemnité, l'employeur peut décider de renoncer à la clause. Toutefois, cette possibilité est encadrée strictement par la jurisprudence. La renonciation de l'employeur doit être expressément autorisée par la clause de non-concurrence, et être faite dans un certain délai, souvent fixé par la convention collective. En outre, cette renonciation doit être écrite, précise et surtout expresse.

#### **Une volonté "manifeste" d'écarter la clause ?**

Dans cette affaire, l'employeur souligne devant les juges que la convention de rupture prévoyait une somme de 230 716 euros bruts, "loin de l'indemnité de rupture légale" qui s'élevait à 75 000 euros. En contrepartie de cette somme, le salarié avait déclaré qu'il était réglé de toutes sommes. L'entreprise en déduit une volonté "manifeste" des deux parties d'écarter la clause de non-concurrence.

Mais la renonciation à un droit ne se présume pas ! La Cour de cassation en donne une nouvelle illustration dans cet arrêt du 6 février 2019. Les juges affirment que la renonciation par l'employeur à l'obligation de non-concurrence ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas renoncé à la clause de non-concurrence. L'indemnité compensatrice liée à cette clause restait due au salarié.

## Rupture du Contrat

Une cour d'appel ne saurait décider que la démission d'un salarié procède d'une volonté libre, consciente expresse, claire et non équivoque alors qu'elle relève, d'une part que l'acte de démission avait été rédigé par l'intéressé en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue, et cela après que le directeur avait indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte, d'autre part que la démission avait été rétractée quelques jours après.

Source : Cass. soc. 23-1-2019 n° 17-26.794 F-D.

## Retour

## QUOI DE NEUF

### Sécurité et Responsabilité du Dirigeant

#### Evaluation des risques : N'attendez pas que ça casse

Dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe, l'employeur est tenu de mettre en place des actions de prévention, d'information et de formations relatives aux risques existants sur le lieu de travail. Quelle que soit la taille de l'entreprise, le dirigeant doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés et les transcrire dans un document unique

Le dirigeant, 1er commercial de l'entreprise, concentre ses efforts sur le développement de son activité et c'est normal. Or, il est de plus en plus concerné par les questions de santé/sécurité au travail.

De plus en plus de dirigeants se préoccupent de la question « santé et performance » :

- Soit parce qu'ils sont contraints de le faire (augmentation des cas d'inaptitudes, de TMS, problèmes de maintien au poste, incitation ou injonction des organismes de contrôle...),
- Soit parce que, témoins d'une dégradation interne, ils établissent des liens avec l'organisation du travail, les enjeux de performance et se mobilisent pour agir,
- Soit, enfin, parce que leur entreprise fait déjà preuve de maturité en termes de santé au travail et que la direction souhaite progresser vers des démarches de prévention globales.

#### Comment faire l'évaluation ?

Tout commence par l'analyse du travail in situ : l'accompagnement des entreprises, démarre par l'observation in situ, de situations de travail, (notamment celles jugées « à risques », les TMS, ...). Cette approche permet de se construire une vision globale « depuis les impacts jusqu'aux causes ».

Source : *Anact – le responsable RH, acteur incontournable des démarches Santé et Performance*

#### Votre CCI vous accompagne

Votre conseiller CCI vous aide à la réalisation de votre document unique via un appui méthodologique au sein de votre entreprise.

Des ateliers collectifs vous sont également proposés, sur une demi-journée, avec la mise à disposition d'un outil simple et pratique. Vous bénéficiez de l'accompagnement d'un expert pour la réalisation de votre évaluation, qui sera quasi finalisée en fin d'atelier.

En complément, des réunions d'information et des webinaires sur la thématique Santé- Sécurité sont régulièrement dispensés.

Contactez-nous : 05 65 77 77 59

## Retour