



Textes législatifs et réglementaires

► *Taxe d'apprentissage*

Un décret n°2015-151 du 10 février, publié au JO du 12 février, intègre dans le code du travail les nouvelles modalités d'affectation de la taxe d'apprentissage, issues de la loi de finances rectificative n°2014-891 du 8 août 2014.

Jurisprudence

► *Rechute d'un AT et faute inexcusable*

Par un arrêt rendu en date du 22 janvier (Cass. civ. 2^{ème}, 22-1-15, n°14-10584), la Cour de cassation considère qu'« *en cas de faute inexcusable de l'employeur, l'indemnisation complémentaire à laquelle la victime a droit, s'étend aux conséquences d'une rechute de l'accident du travail initial* ».

Autrement dit, un salarié qui subit une rechute d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur peut de nouveau, au titre de cette rechute, se prévaloir de cette faute inexcusable pour obtenir une indemnisation complémentaire.

► *Composition du CCE*

Par un arrêt en date du 28 janvier (Cass. soc., 28-1-15, n°14-15817), les Hauts magistrats admettent la réouverture d'une négociation malgré la décision administrative, fixant la composition du comité central d'entreprise, dans le but d'y attribuer des sièges supplémentaires.

► *Forfait annuel en jours*

La Cour de cassation (Cass. soc., 4-2-15, n°13-20891) a estimé que les dispositions relatives au forfait annuel en jours de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n'étaient pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés. Par conséquent, la convention de forfait en jours d'un responsable de réseau de la société Lidl a été annulée.

► *Contentieux électoral et parties intéressées*

Les candidats qui n'ont pas été élus n'étant pas parties dans un litige tendant à l'annulation des élections professionnelles, le juge d'instance n'a pas à les informer de la date de l'audience. Par conséquent, est irrecevable leur pourvoi en cassation contre le jugement ayant statué sur la demande d'annulation du scrutin (Cass. soc., 28-1-15, n°14-60423).

► *Indemnité conventionnelle de repas*

Une société décide, pour ses chauffeurs, de substituer au paiement de l'indemnité de repas prévue par la convention collective des transports routiers une indemnité de panier qui s'ajoute aux titres-restaurants dont bénéficie l'ensemble des salariés.

La Cour de cassation considère que « *si l'employeur peut, par un engagement unilatéral, accorder des avantages supplémentaires à ceux résultant d'une convention ou d'un accord collectif de travail, il ne peut substituer à ces avantages conventionnels des avantages différents* ». Elle condamne l'employeur au paiement de l'indemnité conventionnelle de repas (Cass. soc., 4-2-15, n°13-28034).

► *Portage salarial*

En l'espèce (Cass. soc., 4-2-15, n°13-25627), le contrat de portage salarial du salarié comporte une clause d'objectifs lui imposant de conclure, avant la fin de ses missions, une ou des missions équivalentes à cinq jours. Le salarié est licencié faute d'avoir trouvé de nouveaux clients et saisit le conseil de prud'hommes.

A cette occasion, la Cour de cassation réaffirme que le contrat de portage salarial comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié.

Par conséquent, le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse.

► *Accident du travail dû à un accident de circulation*

Dans un arrêt en date du 5 février (Cass. civ. 2^{ème}, 5-2-15, n°13-26358), la Cour de cassation retient, en vertu de l'article L 455-1-1 du code de la sécurité sociale, que l'indemnisation complémentaire accordée au salarié victime d'un accident du travail résultant d'un accident de la circulation n'est due que si l'accident implique un véhicule conduit par l'employeur, son préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime.



► Préjudice d'anxiété

Le conseil de prud'hommes de Longwy en Meurthe-et-Moselle a reconnu, en date du 6 février 2015, le préjudice d'anxiété subi par dix retraités des mines de fer lorraines. Ce jugement est le premier à étendre la reconnaissance du préjudice d'anxiété au-delà de la catégorie des

travailleurs de l'amiante. En l'espèce, ces anciens salariés avaient été exposés de manière prolongée à l'amiante mais également à des solvants, hydrocarbures et poussières minérales hautement toxiques.

FOCUS

Comment vérifier que le salaire minimum conventionnel est respecté ?

En général, les conventions collectives et accords collectifs déterminent une classification des emplois et une rémunération minimale de ces emplois en fixant des minima conventionnels.

Puisqu'il s'agit d'un minimum, l'employeur a la faculté de rémunérer le salarié au-dessus du minimum conventionnel.

Par contre, il n'est pas en droit de le rémunérer en dessous, même si le salarié donne son accord pour percevoir un salaire inférieur au minimum conventionnel. Sa renonciation au salaire minimum est nulle (Cass. soc., 6-7-94, n°90-45206) et le licenciement fondé sur le refus du salarié de percevoir un salaire inférieur au minimum conventionnel est illicite (Cass. soc., 27-5-97, n°95-42674).

Se pose cependant la question de savoir quels éléments prendre en compte pour vérifier que le salaire versé à un salarié respecte bien les minima conventionnels.

En principe, il appartient à la convention collective de préciser quels éléments sont à inclure ou non dans le calcul de la rémunération.

A défaut, la jurisprudence applique les mêmes règles que pour le calcul du SMIC. Sont donc à inclure les primes et gratifications qui, étant la contrepartie du travail fourni, sont directement liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (Cass. soc., 4-6-02, n°00-41140).

Sauf dispositions conventionnelles contraires, ces sommes doivent être prises en compte pour l'appréciation du minimum conventionnel le mois où elles ont été effectivement versées (Cass. soc., 17-9-03, n°01-43029).

Sont au contraire à exclure les primes liées à la présence ou à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Tel est le cas de la prime d'ancienneté (Cass. soc., 24-1-07, n°05-41797, Cass. soc., 22-9-11, n°10-18969) ou encore d'une prime de pause,

dans la mesure où une pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 2-7-08, n°06-45987).

La Cour de cassation, dans un récent arrêt du 4 février 2015 (n°13-20879), nous offre une nouvelle illustration de ce principe et n'hésite pas, à cette occasion, à redonner à la prime litigieuse sa véritable nature.

Dans cette affaire, il s'agissait d'une prime d'atelier calculée, selon l'employeur, en fonction de la production réalisée par un atelier et, bien que versée à tous les salariés, relative à la prestation effectuée par chacun d'eux.

A ce titre, l'employeur considérait qu'elle devait être prise en compte pour apprécier le respect des minima conventionnels.

Le salarié, au contraire, invoquait le fait que cette prime devait être exclue, dès lors qu'il en avait été privé pendant trois mois, en raison de ses absences pour maladie.

Confirmant la décision de la cour d'appel qui avait qualifié cette prime d'atelier de prime d'assiduité « déguisée » destinée à sanctionner l'absentéisme, la Cour de cassation donne gain de cause au salarié.

Dès lors que le salarié n'a pas bénéficié de la prime d'atelier pendant les mois où il était absent, la Cour en déduit qu'il s'agissait d'une prime liée à la présence du salarié et qu'à ce titre, il n'y avait pas lieu d'en tenir compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait bien été respecté, ce qui justifiait la condamnation de l'employeur à un de rappel de salaire.

A noter que le comportement de cet employeur aurait également pu être sanctionné pénalement, puisque l'article R 2263-3 du code du travail prévoit que l'employeur qui ne respecte pas les minima de salaire fixés par une convention collective étendue s'expose à une peine d'amende prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.