



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Loi dite « santé »*

La loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre santé a été publiée au *JO* du 27 janvier dernier. En matière de droit du travail cette loi institue notamment :

- l'interdiction du « *vapotage* » sur le lieu de travail (art. 28) ;
- la reconnaissance de la mission de prévention du CHSCT (art. 37) ;
- l'intégration dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail des données selon le sexe (art. 38) ;
- des autorisations d'absence pour les salariés ayant recours à la PMA (art. 87).

### ► *Surveillance médicale renforcée*

L'arrêté du 28 décembre 2015 abrogeant diverses dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée des travailleurs est paru au *JO* du 23 janvier dernier (NOR : ETST1500964A).

### ► *Aide aux PME*

Le décret n°2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (moins de 250 salariés) est paru au *JO* du 26 janvier dernier.

### ► *Salariés détachés*

Un décret du 19 janvier 2016 précise les nouvelles obligations du donneur d'ordres issues de la loi Macron du 6 août 2015 (D. n°2016-27 du 19 janvier 2016, *JO* du 20 janvier 2016).

## Jurisprudence

### ► *Temps de trajet*

Les trajets effectués par un chauffeur routier entre son domicile et les lieux de ses diverses prises de poste, distincts du lieu de rattachement de l'entreprise, au moyen d'un véhicule de service, sont du temps de travail effectif quelle que soit la distance séparant ces lieux du domicile du salarié (Cass. soc., 12-1-16, n°13-26318).

### ► *Salariés sous-traitants et QPC*

Le Conseil constitutionnel considère que l'article L 4231-1 du code du travail est conforme à la Constitution (Cons. Const. QPC., 22-1-16, n°2015-517).

Cette disposition impose au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage, informé de l'hébergement collectif des salariés d'un sous-traitant dans des conditions indignes, d'enjoindre ce dernier de régulariser sa situation, et à défaut de régularisation, de prendre à sa charge l'hébergement des salariés.

Le Conseil constitutionnel considère que cette disposition poursuit l'objectif de valeur constitutionnelle de permettre à toute personne de disposer d'un logement décent.

Les sages formulent toutefois deux réserves d'interprétation. En premier lieu, la mise en œuvre de cette responsabilité doit être subordonnée au constat par les agents de contrôle compétents d'une infraction à l'article 225-14 du code pénal relatif à l'hébergement indigne.

En second lieu, l'obligation de prise en charge de l'hébergement par le donneur d'ordre est limitée aux salariés qui sont employés à l'exécution du contrat, direct ou de sous-traitance et à la durée d'exécution de ce contrat.

### ► *Maladie - Maintien de salaire*

Dans le cadre de la procédure d'avis, la Cour de cassation rappelle que pour calculer le complément de salaire à verser à un salarié en arrêt maladie, bénéficiant d'un maintien conventionnel du salaire net, il convient de retenir les indemnités journalières pour leur montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS (Avis. Cass. soc., 4-1-16, n°16001).

### ► *Liquidation judiciaire - Licenciement*

Le jugement du tribunal prononçant la liquidation judiciaire, et mettant fin à la mission de l'administrateur, ne prive pas celui-ci du pouvoir de licencier, à défaut d'une disposition expresse en ce sens dudit jugement (Cass. soc., 12-1-16, n°14-13414).

### ► *Prise d'acte - Retrait du véhicule de fonction*

La Cour de cassation a jugé que le retrait du véhicule de fonction peut être constitutif d'une prise d'acte lorsque « l'attribution du véhicule de déplacement revêtait une importance déterminante pour le salarié compte tenu du déménagement de la société et de l'éloignement de son lieu de travail » (Cass. soc., 16-12-15, n°14-19794).

### ► *Transfert d'entreprise*

L'entité économique ne conserve pas son identité lorsque l'activité de l'entreprise est répartie entre deux sociétés.

D'autant que, l'article 15 de la convention collective de l'immobilier se bornait à reprendre les conditions d'application de



l'article L 1224-1 du code du travail relatives au transfert des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ou en cas de transfert d'une partie de l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 12-01-16, n°14-22216).

### ► Visite médical d'embauche

L'employeur est tenu d'organiser les visites médicales d'embauche même lorsqu'il emploie des salariés sur des très courtes périodes (Cass. soc., 12-01-16, n°14-87695).

## FOCUS

### La saisie des rémunérations

En raison de la publication au journal officiel du barème de saisie des rémunérations pour 2016, applicable depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2016**, l'occasion nous est donnée de rappeler les règles édictées par les articles L 3252-1 et suivants du code du travail (décret n°2015-1842 du 30 décembre 2015, JO du 31-12-15).

La saisie des rémunérations consiste, pour le créancier d'un salarié, à se faire verser directement par l'employeur de ce dernier une partie des salaires de son débiteur, après décision judiciaire. La loi a voulu toutefois offrir au salarié saisi une protection, si minime soit-elle, afin que l'intégralité de son salaire ne soit pas versée à son créancier. Cette protection concerne « *...toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération, la forme et la nature de son contrat* » (art. L 3252-1 du code du travail).

L'article vise donc toutes les personnes placées sous un lien de subordination économique vis-à-vis d'un employeur. Il s'agit de la protection des rémunérations qui est organisée dans des limites légales. C'est le salaire proprement dit mais aussi les accessoires de salaire tels que les primes, les commissions, les indemnités journalières de maladie, les indemnités de préavis, ainsi que la valeur des avantages en nature. Ces sommes doivent être prises en compte après déduction des cotisations obligatoires. L'assiette est donc calculée sur le salaire net. La rémunération saisie n'est que celle du débiteur et non les deux rémunérations de chacun des membres du couple.

Sont totalement insaisissables : les remboursements de frais, les allocations ou indemnités pour charges de famille (art. L 3252-3 du code du travail), les indemnités en capital et rentes d'allocations du travail (art. L 434-1 et L 434-18 du code de la sécurité sociale), le capital décès (art. L 361-5 du code de la sécurité sociale, sauf pour le paiement de dettes alimentaires).

D'autres sommes, en revanche, ne sont pas du tout protégées par ce barème, en raison de leur nature non salariale.

Il s'agit des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, et de toutes les sommes versées à titre de dommages-intérêts (indemnités de licenciement, indemnités pour rupture abusive...).

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant du RSA, revenu de solidarité active, prévu pour un allocataire seul. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015, le montant garanti est donc de 524,16 € (décret n°2015-1231, 6-10-15, JO du 7-10-15). Le créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide – dont le montant

est déterminé – et exigible – son paiement pouvant être ordonné –, dépose une requête auprès du tribunal d'instance.

Une tentative de conciliation doit être organisée devant le juge. Si elle échoue, le juge vérifie la créance et notifie l'acte de saisie à l'employeur dans les huit jours, si le débiteur n'a pas soulevé de contestation. Si le débiteur soulève une contestation, un jugement doit statuer sur le point litigieux. L'acte de saisie sera alors notifié dans les huit jours suivant l'expiration des délais de recours contre le jugement. L'employeur doit adresser, au secrétariat-greffe du tribunal, chaque mois, une somme égale à la fraction saisissable.

En cas de saisies multiples sur les différentes rémunérations qu'un salarié perçoit lorsqu'il a plusieurs employeurs : la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble de ces sommes et non plus selon des modalités fixées au cas par cas par le juge (art. L 3252-4 du code du travail).

En cas de pluralité de créanciers, sous réserve de causes légitimes de préférence, les créances les plus faibles, sans qu'elles excèdent 500 € seront payées en priorité, dans l'ordre croissant de leur montant (art. D 3252-34-1 du code du travail).

Les portions saisissables des rémunérations annuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont fixées comme suit :

- 1/20<sup>ème</sup> de la tranche de rémunération ≤ 3 730 € ;
- 1/10<sup>ème</sup> de la tranche supérieure à 3 730 € et ≤ 7 280 € ;
- 1/5<sup>ème</sup> de la tranche supérieure à 7 280 € et ≤ 10 850 € ;
- 1/4 de la tranche supérieure à 10 850 € et ≤ 14 410 € ;
- 1/3 de la tranche supérieure à 14 410 € et ≤ 17 970 € ;
- 2/3 de la tranche supérieure à 17 970 € et ≤ 21 590 € ;
- la totalité de la tranche supérieure à 21 590 €.

Ces tranches sont majorées de 1 420 € par an et par personne à charge du débiteur saisi.

Sont considérées personnes à charge :

- le conjoint ou le concubin dont les ressources sont inférieures au RSA ;
- l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales, ou percevant une pension alimentaire du débiteur ;
- l'ascendant percevant des ressources inférieures au RSA et qui habite avec le débiteur ou qui reçoit de lui une pension alimentaire.

Le calcul de la saisissabilité se fait sur les rémunérations annuelles nettes, mais dans la mesure où la saisie s'effectue tous les mois, le tableau suivant indique, pour un salaire mensuel donné, le montant du prélèvement qui pourra être effectué au titre de la saisie.



| Périodicité               | Sans personne à charge |                | 1 personne à charge <sup>(1)</sup> |                | 2 personnes à charge <sup>(1)</sup> |                |
|---------------------------|------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
|                           | Portion                | Maximum retenu | Portion                            | Maximum retenu | Portion                             | Maximum retenu |
| 1/20 <sup>e</sup> jusqu'à | 310,83 €               | 15,54 €        | 429,16 €                           | 21,45 €        | 547,49 €                            | 27,37 €        |
| de 1/10 <sup>e</sup> à    | 310,83 €               | 29,58 €        | 429,16 €                           | 29,58 €        | 547,49 €                            | 29,58 €        |
|                           | 606,66 €               |                | 724,99 €                           |                | 843,32 €                            |                |
| de 1/5 <sup>e</sup> à     | 606,66 €               | 59,50 €        | 724,99 €                           | 59,50 €        | 843,32 €                            | 59,50 €        |
|                           | 904,16 €               |                | 1022,49 €                          |                | 1140,82 €                           |                |
| de 1/4 <sup>e</sup> à     | 904,16 €               | 74,16 €        | 1022,49 €                          | 74,16 €        | 1140,82 €                           | 74,16 €        |
|                           | 1200,83 €              |                | 1319,16 €                          |                | 1437,49 €                           |                |
| de 1/3 <sup>e</sup> à     | 1200,83 €              | 98,89 €        | 1319,16 €                          | 98,89 €        | 1437,49 €                           | 98,89 €        |
|                           | 1497,50 €              |                | 1615,83 €                          |                | 1734,16 €                           |                |
| de 2/3 <sup>e</sup> à     | 1497,50 €              | 201,10 €       | 1615,83 €                          | 201,10 €       | 1734,16 €                           | 201,10 €       |
|                           | 1799,16 €              |                | 1917,49 €                          |                | 2035,82 €                           |                |
| Au-delà de                | 1799,16 €              | Totalité       | 1917,49 €                          | Totalité       | 2035,82 €                           | Totalité       |

<sup>(1)</sup> Pour chaque personne à charge supplémentaire, il y a lieu d'ajouter 118,33 € à chaque portion mensuelle.