

A LA UNE

La convention individuelle de forfait doit indiquer le nombre exact de jours travaillés

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours suppose l'accord préalable du salarié et la rédaction d'un écrit (C. trav., art. L. 3121-40).

Cette convention doit préciser le nombre exact de jours travaillés ; elle ne peut se contenter d'indiquer une fourchette de jours de travail qui varie selon les années pour tenir compte des aléas du calendrier (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29.141).

Dans un arrêt du 12 février 2015, la Cour de cassation affine encore sa jurisprudence, en faveur d'une plus grande protection des salariés soumis à un forfait annuel en jours.

Elle a, ainsi, jugé qu'une convention de forfait qui prévoyait un plafond de « *deux cent dix-sept jours maxi* » *travaillés* était irrégulière.

Ainsi, **pour être valable, la convention doit faire mention d'un nombre précis de jours travaillés insusceptible de varier en fonction des années et des aléas du calendrier**. A défaut, elle est inopposable au salarié qui sera réputé travailler dans le cadre d'une durée du travail de 35 heures et pourra, par voie de conséquence, demander le paiement d'heures supplémentaires.

(Cass. soc., 12 février 2015, n° 13-17.516)

L'offre de reclassement faite à un salarié menacé de licenciement économique doit être ferme

L'obligation préalable de reclassement qui s'impose à tout employeur envisageant un licenciement pour motif économique implique que l'offre faite au salarié soit :

- écrite et suffisamment précise (C. trav., art. L. 1233-4) ;
- concrète et personnalisée (Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 09-68.006 ; Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 04-45.703).

Dans un arrêt du 28 janvier, la Cour de cassation subordonne la validité de l'offre de reclassement à une condition supplémentaire.

En l'espèce, deux salariés avaient été licenciés pour motif économique. La Cour d'appel a jugé que les licenciements étaient sans cause réelle ni sérieuse au motif que les offres de reclassement n'étaient pas suffisamment précises.

La Cour de cassation constate que « *les offres de reclassement adressées aux salariés précisait que le recrutement devait être validé par le responsable de recrutement pour la France (...) et le manager du département concerné* ». Elle approuve la Cour d'appel d'en avoir déduit que « *ces offres qui n'étaient pas fermes et ne garantissaient pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe ne répondaient pas aux exigences légales* ».

Pour être valable, l'offre de reclassement faite au salarié doit donc être **ferme**, c'est-à-dire formulée sans aucune réserve.

(Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 13-23.440)

Les primes liées à l'activité doivent être prises en compte pour apprécier le respect de la rémunération minimum légale ou conventionnelle

Dans deux arrêts du 4 février 2015, la Cour de cassation complète la définition des « *sommes perçues **en contrepartie du travail*** » qui sont prises en compte pour apprécier le respect des *minima* légaux ou conventionnels.

La première espèce concernait un salarié qui soutenait que sa rémunération était inférieure au SMIC dès lors que la « *prime de bonus* » qu'il percevait devait, selon lui, en être déduite pour apprécier le respect du salaire minimum.

La Cour d'appel avait estimé que cette prime n'avait aucun caractère prévisible et ne dépendait pas uniquement de la production du salarié. Elle en avait conclu que cette prime devait être exclue de l'assiette prise en considération pour vérifier le respect du SMIC.

La Cour de cassation a censuré ce raisonnement, considérant que la prime était « *déterminée en fonction du tonnage auquel participait le salarié, de sorte qu'elle constituait la contrepartie d'un travail* » et devait, en conséquence, être prise en compte pour apprécier le salaire minimum légal.

Dans la seconde espèce, le salarié estimait que sa rémunération, qui incluait une prime d'atelier, ne respectait pas le salaire minimum conventionnel.

La Cour d'appel a accueilli la demande du salarié et considéré que la prime d'atelier devait être exclue du salaire pris en compte pour apprécier le respect du minimum conventionnel. La Cour avait notamment fondé sa décision sur le fait que cette prime n'avait pas été versée les mois où le salarié avait été absent et s'analysait donc en une prime de présence.

La Cour de cassation confirme que « *les primes qui ne rémunèrent pas le travail du salarié, mais qui sont liées à sa présence ou à son ancienneté dans l'entreprise, n'entrent pas dans le calcul du minimum conventionnel* ». En pratique, il s'agissait, en l'espèce, d'une prime liée à l'assiduité.

Ainsi, la Cour de cassation distingue selon que la prime constitue la contrepartie du travail du salarié ou est uniquement liée à sa présence dans l'entreprise, pour l'inclure ou l'exclure de l'assiette de salaire à prendre en compte pour l'appréciation du respect des minima.

(Cass. soc., 4 février 2015, n° 13-18.523 et n° 13-20.879)

EN BREF

- Un décret n° 2015-249 du 3 mars 2015 a modifié certaines dispositions relatives au contrat de génération.
- Un décret n° 2015-172 du 13 février 2015 définit le socle de connaissances et de compétences professionnelles prévu aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du Code du travail. Il s'agit de l'ensemble des connaissances utiles à l'insertion professionnelle et à la vie sociale, civique et culturelle.
- Un arrêté du 29 décembre 2014, publié au Journal Officiel du 10 février 2015, fixe une convention-type de stage ainsi qu'un modèle d'attestation de stage.
- Revenant sur sa position antérieure, l'administration a indiqué sur son site www.vosdroits.service-public.fr, que la gratification de stage doit être calculée en fonction des heures réellement effectuées par le stagiaire et non sur la base de 154 heures.

LE COIN DU PRATICIEN : DÉSIGNER LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CHSCT

Les membres du CHSCT ne sont pas directement élus par les salariés mais sont désignés par un collège composé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel ou des membres de la délégation unique du personnel, le cas échéant (C. trav., art. L. 4613-1).

Qui compose le collège désignatif ?

La détermination du collège désignatif est intimement liée au périmètre de mise en place du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité d'établissement.

Plusieurs cas de figure sont à envisager pour la mise en place ou le renouvellement du CHSCT, en fonction de la structure de l'entreprise :

- un établissement unique : tous les représentants du personnel élus de cet établissement sont électeurs ;
- une entreprise composée de plusieurs établissements, chacun doté d'un comité d'établissement : le collège désignatif sera constitué, pour chaque établissement au sein duquel un CHSCT est mis en place, des élus de cet établissement ;
- plusieurs CHSCT dans des établissements distincts dotés d'un comité d'entreprise commun : le collège désignatif comprend tous les élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel de l'établissement correspondant au CHSCT ;
- un regroupement d'entreprises : le collège est constitué de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises parties à l'accord ;
- un établissement d'au moins 500 salariés : les électeurs sont les membres du comité d'établissement ainsi que les délégués du personnel dans le périmètre de

ce comité.

En l'absence de comité d'établissement, les délégués du personnel désignent seuls les membres du CHSCT.

En l'absence de toute représentation élue, la désignation d'un CHSCT ne peut avoir lieu.

De quels pouvoirs dispose le collège désignatif dans l'organisation des élections ?

Ses pouvoirs sont larges, il peut :

- déterminer le lieu et la date de sa réunion ;
 - fixer le mode de scrutin ;
 - décider des moyens matériels du vote ;
 - fixer les dates et conditions de dépôt des candidatures ;
 - adresser le PV des élections à l'employeur.
-

Qui peut être élu membre du CHSCT ?

Tout salarié peut devenir membre du CHSCT (Cass. soc., 4 mars 2009, n°08-60.468), à l'exclusion de ceux considérés comme représentant l'employeur (Cass. soc., 25 janvier 2012, n°11-12.954).

Aucune condition liée à l'ancienneté, la durée du travail ou encore la nature du contrat n'est requise (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993).

Cependant, lorsqu'il existe plusieurs établissements dotés de comités d'établissement (sauf accord contraire), il est nécessaire d'être salarié de l'établissement concerné, à la date du scrutin, pour être élu membre du CHSCT (Cass. soc., 17 juin 2009, n°08-60.438).

Le législateur n'a fixé aucune obligation concernant les modalités de déclaration des candidatures ; seul le collège désignatif est habilité à les définir.

Quand et comment doit être réuni le collège désignatif ?

C'est à l'employeur de convoquer l'ensemble des élus concernés à une réunion de désignation (Cass. soc., 17 mars 1998, n°96-60.363).

Pour le renouvellement de l'institution, cette convocation doit intervenir dans un délai de 15 jours à compter de la date d'expiration des mandats (C. trav., art. R. 4613-6).

Il a toutefois récemment été jugé que « *si le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d'expiration, l'employeur, afin d'assurer la permanence de l'institution, peut réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats, les désignations ainsi effectuées ne prenant effet qu'à ce terme* » (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-60.262).

Il convient de procéder à une telle invitation par écrit en indiquant l'objet, la date et le lieu de la réunion.

Plusieurs réunions pourront se tenir notamment afin de définir les modalités de l'élection en

l'absence de protocole d'accord préélectoral.

Quelles sont les modalités de déroulement du vote ?

La délégation du personnel au CHSCT est élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour, sauf accord unanime du collège (Cass. soc., 16 mai 1990, n°89-61.368).

Il ne peut être dérogé à certains principes entourant le vote :

- la désignation des membres du CHSCT ne peut résulter que d'un vote du collège électoral ;
- le vote doit avoir lieu à bulletin secret. Il ne peut être dérogé à cette règle, même par accord unanime (Cass. soc., 28 janvier 2015, n°14-13.989).

Deux scrutins peuvent être organisés séparément pour le personnel d'encadrement et pour les autres catégories professionnelles (Cass. soc., 29 février 2012, n°11-11.410).

VIE DU CABINET

- Pierre Lubet et Sandrine Cullaffroz-Jover ont coécrit un article dans la Revue des Juristes de Sciences Po (N°10 - Hiver 2015), intitulé « *La souplesse du droit face à l'usage croissant du BYOD : étude sur la gouvernance des données au sein de l'entreprise connectée* ».
- Mickaël d'Allende et Charlotte Windal ont coécrit un article au sein de la Semaine Juridique – Social n° 11 du 17 mars 2015, sur les « *Conditions de maintien de la garantie décès* ».
- Mickaël d'Allende a écrit un article dans le Cercle des Echos du 16 mars 2015, intitulé « *La passion étouffante du droit pour le travail* ».

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

**UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE**

<http://www.altanalaw.com/>

45 rue de Tocqueville 75017 Paris

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'Alerte, merci de cliquer [ICI](#)