

## SOMMAIRE

### ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

- Convocation à un entretien préalable - motivation ou non ?.....P.1
- Journées RTT pas prises = RTT perdues .....P.1
- Refus de Mobilité – Sort du préavis.....P.2
- Portée des réserves de l'employeur en cas d'accident du travail .....P.2
- Travail Dissimulé – Solidarité Financière.....P.2

### ACTUALITES SOCIALES

- Réduction d'impôt sur les sociétés « Vélo ».....P.3
- C'est le moment : les jours fériés dans l'entreprise.....P.3
- Jour férié chômé ou travaillé ?.....P.4
- Cas particulier le 1<sup>er</sup> Mai : jour férié et chômé.....P.4
- Qui fixe les « ponts » ?.....P.5
- Et la journée de Solidarité ?.....P.5



## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### 1) Convocation à un entretien préalable - Motivation ou non ?

Certains salariés imaginaient soutenir que la lettre de convocation à entretien préalable devait être motivée et préciser les faits objet de la convocation.

Le CPH EVRY avait suivi cette argumentation et estimait que le droit de la défense n'était pas respecté et le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation met un terme à cette controverse et rappelle que la lettre de convocation à entretien préalable au-delà des mentions obligatoires n'a pas à mentionner les griefs reprochés au salarié (*soc 6 avril 2016*).

### 2) Journées RTT pas prises = RTT perdues

La Cour de Cassation aligne le régime des RTT sur celui des congés payés.

Les RTT de l'année non pris sont perdues et ne sont pas reportables sauf si le salarié démontre que l'employeur s'est opposé à ce que les RTT soient prises.

(*soc 31 Mars 2016*).



### 3) Refus de Mobilité - Sort du Préavis

En cas de refus d'une mobilité prévue par une clause de mobilité, le salarié peut faire l'objet d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation apporte une précision en estimant désormais que le refus de la mobilité rend le salarié responsable de l'impossibilité d'effectuer le préavis, en sorte que le préavis n'a pas à lui être réglé.

*(soc 31 Mars 2016).*

### 4) Portée des réserves de l'employeur en cas d'accident du travail

Tout employeur est tenu de déclarer un accident du travail lorsqu'un tel accident se déroule ou lorsqu'il est rendu destinataire d'un arrêt de travail précisant qu'il fait suite à un accident.

Toutefois, l'entreprise peut alors faire état de réserves.

La Cour de Cassation considère désormais qu'en cas de réserve, l'employeur doit être associé à l'enquête menée par la caisse, faute de quoi l'accident lui sera inopposable.

*(soc 10 mars 2016).*

### 5) Travail Dissimulé - Solidarité financière

Dans notre lettre [n°47](#) nous attirons votre attention sur l'obligation de vérification des donneurs d'ordres. En effet, toute entreprise faisant appel à un cocontractant doit vérifier que celui-ci est bien inscrit au RCS, déclaré à l'URSSAF, à jour de ses cotisations etc... vérifications qui doivent être réalisées tous les 6 mois !

La Cour de Cassation en application de ces dispositions rappelle qu'une entreprise est tenue à la solidarité financière avec son cocontractant condamné pour travail dissimulé au seul motif du non respect des dispositions de l'article D8222-5 du code du travail. *( soc 11 février 2016).*

L'entreprise doit donc régler les 6 mois de dommages et intérêts pour travail dissimulé pour un simple manque de suivi administratif de l'activité de son sous-traitant.

*Philippe SALMON - Avocat  
SALMON & Associés*



# 1) Réduction d'impôt sur les sociétés

## « VELO » !



La mise à disposition gratuite des salariés d'une flotte de vélos ouvre droit, pour les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, à une réduction d'impôt plafonnée à 25% du prix d'achat de cette flotte de vélos. Cet avantage concerne les déplacements des salariés entre leur domicile et le lieu de travail.

Les dépenses à retenir sont celles d'acquisition de vélos ou de vélos à assistance électrique ainsi que les achats ou locations d'équipements de sécurité (casques, protections, gilets réfléchissants, antivols) et même les frais d'aménagement ou de location d'un local destiné aux vélos (décret 2016-179 du 22.2.2016, JO du 24).

# 2) C'est le moment : les jours fériés dans l'entreprise.

Le Code du travail fixe la liste des **11 jours fériés légaux** au niveau national. Cette année, ces jours fériés se répartissent comme suit sur le calendrier :

Date	Jour férié	Jour de la semaine
1 <sup>er</sup> janvier	Premier de l'an	Vendredi
28 mars	Pâques	Lundi
1 <sup>er</sup> mai	Fête du travail	Dimanche
5 mai	Ascension	Jeudi
8 mai	Victoire 1945	Dimanche
16 mai	Pentecôte	Lundi
14 juillet	Fête nationale	Jeudi
15 août	Assomption	Lundi
1 <sup>er</sup> novembre	La Toussaint	Mardi
11 novembre	Armistice 1918	Vendredi
25 décembre	Noël	Dimanche

! Selon le jour férié considéré ou en fonction des hasards du calendrier, le traitement de ces jours fériés peut susciter des interrogations.

**A compter  
Du 1<sup>er</sup> janvier 2016**





### 3) Jour férié chômé ou travaillé ?

Les jours fériés, autres que le 1<sup>er</sup> mai, ne sont pas obligatoirement chômés, sauf pour les jeunes de moins de 18 ans. En pratique, cependant, les jours fériés sont souvent chômés en vertu d'usages professionnels ou de conventions et d'accords collectifs.

#### ■ Lorsque le jour férié est chômé :

Le salarié a droit au maintien de son salaire de base et de tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire s'il justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté. Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

#### ■ Lorsque le jour férié tombe un jour non travaillé :

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le jour férié chômé coïncidant avec le jour de repos hebdomadaire (notamment le dimanche) ne donne lieu à aucune indemnisation particulière. Les salariés ne peuvent pas se prévaloir d'un jour de repos supplémentaire.

A contrario lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de RTT, les salariés peuvent prétendre au report de leur jour de repos à une autre date non chômée.

#### ■ Lorsque le jour férié est inclus dans une période de congés payés :

Le jour férié tombant dans une période de congés payés :

- compte comme un jour de congé s'il est ordinairement travaillé dans l'entreprise ;
- ne compte pas comme un jour de congé s'il est chômé dans l'entreprise ;
- ne compte pas comme un jour de congé s'il tombe un jour habituel chômé (samedi ou lundi).

Le salarié doit alors voir son congé prolongé d'une journée, ou bénéficier d'un jour de congé supplémentaire pris à un autre moment (*Cass. soc. 7 nov. 2001, n° 99-43.607*).

#### ■ Lorsque le jour férié est travaillé :

A l'exception du 1<sup>er</sup> mai, le code du travail ne prévoit **pas de majoration légale pour le travail des autres jours fériés**. Toutefois, de nombreuses conventions collectives prévoient des majorations de salaire.

### 4) Cas particulier le 1<sup>er</sup> mai : jour férié et

#### chômé

Le 1<sup>er</sup> mai se distingue des autres jours fériés par une interdiction légale de travail. Ce principe ne doit pas occasionner de baisse de rémunération pour les salariés. Néanmoins, les entreprises qui, **en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail** peuvent faire travailler des salariés le 1<sup>er</sup> mai (hôpitaux, transports...).

En cas de travail le 1<sup>er</sup> mai, le code du travail prévoit **une majoration de salaire de 100%**.





## 5) Qui fixe les « ponts » ?



Le principe du pont consiste à ne pas travailler entre un jour férié et un ou deux jours habituels de repos dans l'entreprise. Cette pratique n'étant ni réglementée, ni prévue par la loi, elle ne peut découler que d'une **convention ou d'un accord collectif, ou encore de la seule décision de l'employeur.**

Si les jours fériés chômés ne peuvent être récupérés, les heures perdues du fait du pont peuvent quant à elles l'être. Ces heures récupérées sont alors rémunérées au taux normal.

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas imposer la prise d'une journée de congés payés pour organiser un pont dans l'entreprise.

## 6) Et la journée de Solidarité



La journée de solidarité est une journée de travail non rémunérée pour les salariés ayant pour but de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Sous réserve des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, l'employeur peut programmer cette journée (après consultation du CE ou des DP), au choix, **un jour férié travaillé** (à l'exception du 1<sup>er</sup> mai), **en lieu et place d'un jour de RTT** ou encore **en la fractionnant de manière à permettre le travail de 7 heures précédemment non travaillées.**

En revanche, la journée de solidarité ne peut pas conduire à supprimer un jour de congé légal.

En conséquence, l'entreprise ne peut pas imposer la prise d'un jour de congé payé à la date de la journée de solidarité.

Le travail effectué durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

Enfin, en principe, l'absence du salarié pendant la journée de solidarité n'autorise pas l'employeur à reporter la journée de solidarité sur un autre jour.

En l'absence d'accord collectif, il est conseillé de déterminer en amont les modalités d'organisation de cette journée de solidarité par note de service.

*Notre service juridique social se tient à votre disposition pour mettre au point une note sur mesure pour votre entreprise.*

*Eric CORTEVILLE- Responsable service social  
Groupe PTBG*

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX  
**Eric CORTEVILLE**  
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés  
**Philippe SALMON**  
selarl.salmon@altajuris-caen.com



AUDIT  
EXPERTISE  
CONSEIL  
EXPERTS-COMPTABLES  
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL  
Mathias PELLETIER  
Natacha MESNILDREY  
François DINEUR

Campus Effiscience-CAEN  
1 rue du Bocage  
14460 COLOMBELLES  
Tél. 02 31 46 21 71  
Fax. 02 31 46 21 72  
www.ptbg.fr  
www.socomex-cac.fr



DROIT IMMOBILIER  
DROIT DE LA CONSTRUCTION  
DROIT COMMERCIAL  
DROIT DE LA FAMILLE  
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON  
Philippe SALMON  
Christine BAUGE  
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer  
14280 SAINT CONTEST  
Tél. 02 31 34 01 30  
Fax. 02 31 78 04 39  
www.altajuris-caen.com

