



# La Lettre RH / Sociale

MARS 2015

## SOMMAIRE

**Sociétés : époux associé et perception des dividendes**

**Indemnité de congés payés : la prime de résultat n'est pas incluse dans le calcul de l'indemnité si elle n'est pas liée à l'activité personnelle du salarié**

**Heures de délégation : l'employeur a le droit d'obtenir des précisions sur les activités exercées**

**Indemnités forfaitaires petits déplacements**

**Indemnités kilométriques : nouveaux barèmes**

**Brèves sociales**

**Le nouveau congé parental : ce qui change**

**L'employeur peut désormais lire les SMS sur des portables professionnels**



## VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

### L'EDITO

Le projet de loi Macron passé en force par le Gouvernement devant l'Assemblée Nationale appelle à de nombreuses interrogations sur le plan du droit du travail : réforme du Conseil des Prud'hommes, travail le dimanche,...

Il reste que ce projet doit être aujourd'hui entériné : comme promis, RHEA CONCEPT vous fera un récapitulatif complet des nouveaux changements induits par cette future loi.

De même, un numéro spécial sera dédié à la DSN...l'échéance du 1<sup>er</sup> Janvier 2016 arrivant déjà à grands pas.

En attendant, toute l'équipe de RHEA CONCEPT vous souhaite une excellente lecture de sa nouvelle lettre d'information.

Nous restons bien évidemment à votre écoute...

**Geoffrey HAHN-FAYOLLE**

Le silence du salarié à la proposition de modification pour motif économique de son contrat de travail vaut acceptation.

Le salarié n'avait pas répondu dans le délai d'un mois à la lettre recommandée avec avis de réception que lui avait adressée l'employeur lui proposant une modification pour motif économique de son contrat de travail portant sur la réduction de la durée mensuelle du travail, en sorte que l'intéressé était réputé avoir accepté la proposition.

Cass. Soc.11 février 2015, pourvoi n° 13-19.633

-----



RHEA CONCEPT  
Gestion et Externalisation de  
paie  
837 Bis, Allée de Paris –  
83500 La Seyne sur Mer  
Tel: 04 94 10 73 21  
Fax: 04 94 10 73 31  
Email : [info@rheaconcept.fr](mailto:info@rheaconcept.fr)

Site : [www.rheaconcept.fr](http://www.rheaconcept.fr)

## SOCIETES : EPOUX ASSOCIE ET PERCEPTION DES DIVIDENDES

**Seul l'époux associé peut percevoir les dividendes de ses parts sociales à moins qu'il n'ait donné son accord pour que ses dividendes soient versés entre les mains de son conjoint.**

Des époux se sont mariés sans contrat préalable et sont devenus associés d'une société.

Le mari détenait 200 parts tandis que son épouse était propriétaire de 9.500 parts.

La société ayant versé au mari des dividendes au titre des années 2002 et 2005 dus à la femme, celle-ci a assigné la société et son époux aux fins de paiement de ces sommes.

Le mari s'y est opposé, arguant que sa femme lui avait versé les sommes dues et qu'il était réputé légalement, par les articles 1421 et 1401 du code civil, avoir perçu les dividendes en cause pour le compte de la communauté.

Rappelons, d'une part, que l'article 1401 du code civil dispose que « la communauté se compose activement des acquêts faits par les époux ensemble ou séparément durant le mariage, et provenant tant de leur industrie personnelle que des économies faites sur les fruits et revenus de leurs biens propres ».

D'autre part, l'article 1421 du même code rapporte que « chacun des époux a le pouvoir d'administrer seul les biens communs et d'en disposer, sauf à répondre des fautes qu'il aurait commises dans sa gestion. Les actes accomplis sans fraude par un conjoint sont opposables à l'autre ».

Saisie du litige, la Cour de cassation a rejeté l'argumentation de l'époux sur le fondement de l'article 1832-2<sup>1</sup> du code civil: ainsi, pour la Cour suprême, l'associé a seul qualité pour percevoir les dividendes.

Ainsi, il résulte de la position de la Cour de cassation que l'épouse devait donné son accord pour que ces dividendes soient versés entre les mains de son conjoint: or, tel n'était pas le cas en l'espèce.

Cass. 1<sup>ère</sup> Civ. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-25.820

Note: Article 1832-2 du code civil : « Un époux ne peut, sous la sanction prévue à l'article 1427, employer des biens communs pour faire un apport à une société ou acquérir des parts sociales non négociables sans que son conjoint en ait été averti et sans qu'il en soit justifié dans l'acte.

La qualité d'associé est reconnue à celui des époux qui fait l'apport ou réalise l'acquisition.

La qualité d'associé est également reconnue, pour la moitié des parts souscrites ou acquises, au conjoint qui a notifié à la société son intention d'être personnellement associé. Lorsqu'il notifie son intention lors de l'apport ou de l'acquisition, l'acceptation ou l'agrément des associés vaut pour les deux époux. Si cette notification est postérieure à l'apport ou à l'acquisition, les clauses d'agrément prévues à cet effet par les statuts sont opposables au conjoint ; lors de la délibération sur l'agrément, l'époux associé ne participe pas au vote et ses parts ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité.

Les dispositions du présent article ne sont applicables que dans les sociétés dont les parts ne sont pas négociables et seulement jusqu'à la dissolution de la communauté ».

## INDEMNITE DE CONGES PAYES : LA PRIME DE RESULTAT N'EST PAS INCLUSE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITE SI ELLE N'EST PAS LIEE A L'ACTIVITE PERSONNELLE DU SALARIE

**La rémunération variable versée à un salarié, calculée non pas sur son activité personnelle mais sur le résultat global de la salle des marchés du groupe, peut-elle être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés? La Cour de cassation a répondu par la négative dans un arrêt rendu par la Chambre sociale le 18 Février 2015.**

Dans cette affaire, le salarié d'une banque avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture du contrat et à ses conséquences.

L'une d'entre elles consistait à se voir remettre par l'employeur des sommes à titre de congés payés au titre de la rémunération variable.

Le salarié rappelait pour ce faire que la prime de résultats variable était calculée en fonction du résultat global de la salle de marchés du groupe dont il était le dirigeant, ce dont il résultait nécessairement, selon lui, que cette rémunération variable était au moins pour partie liée à son activité personnelle pendant les mois travaillés.

Il estimait donc que cette prime devait être incluse dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Non ! - lui a répondu la Cour de cassation : selon la Cour suprême, ne peuvent donner lieu à un double paiement, et sont de ce fait exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, les sommes attribuées au salarié en fonction d'une production globale annuelle sans distinction entre les périodes de travail et celles des congés payés.

Or, la rémunération variable versée au salarié était calculée non pas sur son activité personnelle mais sur le « résultat global de la salle des marchés du groupe » : cette rémunération ne pouvait être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Cass. Soc. 18 Février 2015, pourvoi n°13-20920

## HEURES DE DELEGATION : L'EMPLOYEUR A LE DROIT D'OBTENIR DES PRECISIONS SUR LES ACTIVITES EXERCEES

**L'employeur doit laisser le temps nécessaire aux institutions représentatives du personnel à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps passé en heures de délégation est de plain droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Le 11 Février 2014, la Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que l'employeur était en droit de demander des précisions sur les activités exercées pendant ces heures.**

*Le fait que les salariés ne se soient pas mis en grève à la date fixée dans le préavis empêche-t-il ce préavis de produire ses effets pour l'avenir ?*

Un syndicat a déposé un préavis de grève à compter du 3 juillet 2011 à 0 heure jusqu'au 31 décembre 2011 à minuit.

Différentes déclarations individuelles d'intention de grève ont été adressées avant le début annoncé de la grève à l'employeur.

Le 6 juillet 2011, l'employeur a affiché une note d'information indiquant : « Le 27 juin dernier, la CGT a déposé un préavis de grève du 3 juillet à 0 heure 00 au 31 décembre 24 heures 00. Or, depuis le 3 juillet aucun salarié ne s'est mis en grève, le mouvement n'ayant pas débuté à la date initialement prévue, le préavis ne peut plus produire d'effet. Aucun arrêt de travail ne peut donc avoir lieu dans le cadre de ce préavis. La Direction tenait à porter cette information à la connaissance des salariés notamment de ceux ayant déposé une déclaration individuelle d'intention de grève ».

Le syndicat a saisi le tribunal de grande instance d'une requête tendant à la condamnation de l'employeur à retirer cette note et à lui payer des dommages-intérêts.

Saisie du litige, la Cour de cassation a tout d'abord rappelé que si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

(Suite P.5)

Dans cette affaire, un employeur a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation d'un salarié ayant exercé différents mandats de représentation du personnel à lui rembourser les heures de délégation payées.

L'employeur s'appuyait pour ce faire sur le non-respect par le salarié de l'accord d'entreprise signé entre toutes les parties concernées pour assurer la bonne marche de celle-ci et relatif à la délivrance des bons de délégation ainsi que sur la mise en demeure qui lui avait été délivrée restée infructueuse.

Il a néanmoins été débouté de sa demande aux motifs qu'il existait une présomption de bonne utilisation du crédit d'heures de sorte que l'employeur, après les avoir payées, s'il entendait contester la non-conformité de l'utilisation des heures de délégation avec l'objet du mandat représentatif, devait en rapporter la preuve.

En d'autres termes, il appartenait donc à l'employeur prouver que le représentant du personnel n'avait pas utilisé tout ou partie de son crédit d'heures conformément aux missions qui étaient imparties à l'institution après avoir préalablement demandé à l'intéressé, fût-ce en cas de refus, par voie judiciaire, l'indication des activités pour lesquelles elles avaient été utilisées.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation: le code du travail impose à l'employeur de payer à l'échéance normale le temps alloué aux représentants du personnel.

Toutefois, le même code ne dispense pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures.

Or, les premiers juges avaient relevé le refus réitéré du salarié de préciser les activités exercées pendant les heures de délégation prises.

Le paiement à l'échéance normale des heures de délégation a donc pour contrepartie pour

l'employeur le droit d'obtenir des précisions sur les activités exercées par le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel.

Cass. Soc. 11 Février 2015, pourvoi n°13-22973

Note : Articles L.2143-17, L.2315-3 et L.2325-7



## INDEMNITES FORFAITAIRES PETITS DEPLACEMENTS

**Les indemnités pour frais de petits déplacements (transport et repas) versées à certains salariés des entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle peuvent, sous certaines conditions, être exonérées en fonction d'un barème particulier, réévalué au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.**

### “Règles relatives aux limites d'exonération”

Ce barème fixe les limites des remboursements de frais de repas et de transport exposés par les salariés amenés à se déplacer de façon habituelle sur des sites extérieurs à l'entreprise. La limite d'exonération des indemnités de frais de transport tient compte des distances parcourues quotidiennement (aller/retour) à cette occasion par les intéressés:

- depuis leur domicile fiscal ou leur lieu de résidence habituelle pour les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ;
- depuis leur domicile fiscal (ou lieu de résidence habituelle) ou depuis le

lieu de rattachement prévu au contrat de travail (siège social ou établissement dont dépend le salarié) s'agissant des salariés des entreprises de tôlerie, de chaudronnerie, de tuyauterie industrielle, travaillant sur des sites extérieurs ;

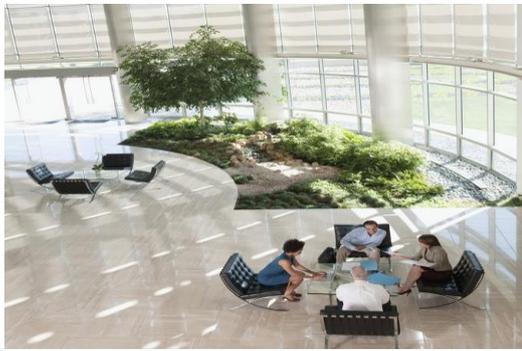
- depuis leur lieu de rattachement effectif (siège social ou établissement auquel est rattaché le salarié) et depuis leur domicile fiscal ou leur lieu de résidence habituelle pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment qui travaillent sur des chantiers. Pour ces derniers, l'option entre l'une ou l'autre de ces modalités doit être exercée pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et la distance à retenir est la distance kilométrique parcourue par la route pour se rendre sur le lieu de chantier.

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas, l'indemnité forfaitaire de repas est exonérée à concurrence de :

- 8,80 euros lorsque le salarié ne prend pas son repas au restaurant;
- 18,10 euros lorsqu'il est démontré que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant.

### Important:

Cette exonération n'est admise que dans la mesure où l'employeur ne pratique pas, sur la rémunération des intéressés, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels dont peuvent bénéficier certaines professions.



## Barèmes applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Trajet aller et retour Compris entre	Limite d'exonération quotidienne Valeur par tranche de km = valeur de l'indemnité kilométrique fiscale pour un véhicule de 4CV fiscaux/2 (0,493€/2) X nombre de km	Repas pris hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier	Repas pris au restaurant (s'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant)
5 km et 10 km	2,50 €	8,80 €	18,10 €
10 km et 20 km	4,90 €	8,80 €	18,10 €
20 km et 30 km	7,40 €	8,80 €	18,10 €
30 km et 40 km	9,90 €	8,80 €	18,10 €
40 km et 50 km	12,30 €	8,80 €	18,10 €
50 km et 60 km	14,80 €	8,80 €	18,10 €
60 km et 70 km	17,30 €	8,80 €	18,10 €
70 km et 80 km	19,70 €	8,80 €	18,10 €
80 km et 90 km	22,20 €	8,80 €	18,10 €
90 km et 100 km	24,70 €	8,80 €	18,10 €
100 km et 110 km	27,10 €	8,80 €	18,10 €
110 km et 120 km	29,60 €	8,80 €	18,10 €
120 km et 130 km	32 €	8,80 €	18,10 €
130 km et 140 km	34,50 €	8,80 €	18,10 €
140 km et 150 km	37 €	8,80 €	18,10 €
150 km et 160 km	39,40 €	8,80 €	18,10 €
160 km et 170 km	41,90 €	8,80 €	18,10 €
170 km et 180 km	44,40 €	8,80 €	18,10 €
180 km et 190 km	46,80 €	8,80 €	18,10 €
190 km et 200 km	49,30 €	8,80 €	18,10 €

(Suite de la P.3)

Dès lors, la Cour suprême en a déduit que l'employeur ne pouvait, dans la période ainsi définie, déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci était devenu sans effet.

Elle a également ajouté que la note litigieuse, en laissant craindre aux salariés qu'ils pouvaient faire l'objet de sanctions en cas d'arrêt de travail, portait atteinte à leur droit de grève et devait ainsi être retirée des panneaux d'affichage de l'entreprise.

Cass. Soc. 11 février 2015, pourvoi n° 13-14.607

### LE NOUVEAU CONGE PARENTAL : CE QUI CHANGE

Deux décrets publiés fin 2014 entérinent la réforme du congé parental.

Le premier modifie les modalités d'indemnisation, le second, la durée même du congé.

Concrètement ça change quoi ?

Lire l'article [en cliquant ici](#)

### L'EMPLOYEUR PEUT DESORMAIS LIRE LES SMS DES PORTABLES PROFESSIONNELS

Lire l'article [en cliquant ici](#)

## INDEMNITES KILOMETRIQUES : NOUVEAUX BARÈMES

**Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'employeur peut l'indemniser par le versement d'allocations forfaitaires. Ces allocations peuvent être exonérées de cotisations sociales dans la limite des montants fixés par le barème fiscal des indemnités kilométriques. Les barèmes applicables à l'imposition des revenus de 2014 sont publiés. Au niveau social, ils concernent les remboursements effectués par l'employeur à compter du 1er janvier 2014.**

### Trajets domicile – lieu de travail - Rappel des conditions :

Le salarié doit être contraint d'utiliser son véhicule personnel soit parce que le trajet domicile lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun soit parce que les horaires de travail particuliers du salarié ne lui permettent pas d'utiliser les transports en commun.

L'exonération des indemnités est possible sous réserve de pouvoir justifier :

- du moyen de transport utilisé par le salarié,
- de la distance séparant le domicile du lieu de travail,
- de la puissance du véhicule,
- du nombre de trajets effectués chaque mois.

Le salarié doit attester ne transporter aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

Les indemnités kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet dans la limite du barème ci-après. Au-delà du barème, l'employeur doit justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. A défaut, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des charges sociales.

### Voitures

BAREME APPLICABLE EN 2014			
Kilométrage parcouru à titre professionnel			
Puissance fiscale	Jusqu'à 5000 Km	De 5001 à 20 000 Km	Au delà de 20 000 Km
3 cv et moins	$d \times 0,41$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 cv	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1082$	$d \times 0,332$
5 cv	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1188$	$d \times 0,364$
6 cv	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1244$	$d \times 0,382$
7 cv et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1288$	$d \times 0,401$

*d = distance parcourue à titre professionnel en km*

**Exemple :** Pour 6000 kilomètres parcourus par le salarié, à titre professionnel avec sa voiture de 5 CV, l'exonération de cotisations est limitée à :  $(6\ 000 \times 0,305) + 1\ 188 = 3\ 018$  euros.

### Deux roues dont la puissance est au plus égale à 50 cm3

BAREME APPLICABLE EN 2014		
Kilométrage parcouru à titre professionnel		
Jusqu'à 2000 Km	De 2001 à 5000 km	Au delà de 5000 km
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

*d = distance parcourue à titre professionnel en km*

### Motos dont la puissance est supérieure à 50 cm3

BAREME APPLICABLE EN 2014			
Kilométrage parcouru à titre professionnel			
Moto	Jusqu'à 3000 Km	De 3001 à 6000 Km	Au delà de 6000 Km
De 1 à 2 cv	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
De 3 à 5 cv	$d \times 0,4$	$(d \times 0,07) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 cv	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1351$	$d \times 0,292$

*d = distance parcourue à titre professionnel en km*

Source:

[Arrêté du 26 février 2015 JO du 28.02.15](#)

## ACCIDENT DU TRAVAIL : CONDITIONS DE L'INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE POUR ACCIDENT DE LA CIRCULATION

Employée par un boulanger, une salariée a été victime d'un accident du travail en effectuant une livraison, le véhicule de son employeur, qu'elle avait stationné sur une voie en pente et dont les freins étaient insuffisamment serrés, s'étant déplacé en la renversant alors qu'elle ouvrait les portières arrière pour procéder au déchargement du pain.

La salariée a fait assigner l'assureur de son employeur en indemnisation de son préjudice.

En effet, selon elle, la mise en cause de la responsabilité de l'employeur ne faisait aucun doute : d'une part, elle descendait du véhicule de son employeur et se trouvait à l'arrière de celui-ci lors de l'accident.

Mais bien plus, elle est restée préposée de son employeur dans le cadre de la livraison de pain qu'elle effectuait pour son compte, ce dernier demeurant gardien du véhicule qu'il lui avait confié.

Non lui rétorque la Cour de cassation : la 2<sup>ème</sup> chambre civile a estimé qu'il résultait de l'article L.455-1-1 du code de la sécurité sociale que la victime d'un accident du travail pouvait prétendre à une indemnisation complémentaire de l'employeur sur le fondement de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 lorsque l'accident survenait sur une voie ouverte à la circulation publique et qu'il impliquait un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise qu'elle.

Or, en l'espèce, l'accident n'impliquait pas un véhicule conduit par l'employeur, un co-préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime.

Cass. 2<sup>ème</sup> Civ. 5 Février 2015, pourvoi n° 13-26358