

ACTU SOCIALE

N° 54

Sommaire

I – Attestation de suivi et avis d'inaptitude : Parution des modèles.....	2
II – Les cadeaux offerts aux salariés et aux partenaires économiques.....	4
III – Les primes de fin d'année	7
IV – Jurisprudence.....	9

Contact :

Aurélié BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



Enquête de satisfaction

Adhérents 2017

Soucieuse de la qualité de service et des offres qu'elle peut vous proposer, l'équipe d'UCAPLAST vous a envoyé, par mail, une enquête de satisfaction.

Répondre à ce questionnaire ne vous demandera que quelques minutes et contribuera à l'amélioration de nos services et à l'intégration des besoins des entreprises dans les missions et actions de notre syndicat.

Nous vous remercions par avance du temps que vous voudrez bien nous consacrer.

L'équipe d'UCAPLAST

NB : l'anonymisation du questionnaire assure la confidentialité des réponses. Les résultats seront statistiques et généraux.



I – Attestation de suivi et avis d'inaptitude : Parution des modèles

La loi Travail du 8 août 2016 et son décret du 27 décembre 2016 ont réformé en profondeur les modalités de suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le suivi médical des salariés est assuré par :

- Des visites d'information et de prévention lors de l'embauche et de manière périodique pour les salariés ayant des emplois à risque ;
- Des visites d'aptitude d'embauche et périodiques pour les salariés occupés à des emplois à risques ;
- Des visites de reprise à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail d'au moins de 30 jours ou après un congé maternité ;
- Des visites à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

Ces visites donnent lieu, selon le cas, à la délivrance d'un avis d'aptitude, d'inaptitude, d'une attestation de suivi ou de mesures d'aménagement de poste.

Les modèles viennent d'être fixés par arrêté du 16 octobre 2017. Les médecins du travail et les autres professionnels de santé du service de santé au travail doivent les utiliser depuis le 1^{er} novembre 2017.

L'attestation de suivi individuel de l'état de santé ([Annexe 1 de l'arrêté](#)) est utilisée :

- Lors d'une visite d'information et de prévention d'embauche ou périodique (C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4624-14),
- Lors d'une visite intermédiaire en cas de suivi individuel renforcé (C. trav., art. R. 4624-28),
- Lors d'une visite à la demande (C. trav., art. R. 4624-34),
- Lors d'une visite de reprise.

L'avis d'inaptitude ([Annexe 2 de l'arrêté](#)) est réservé aux salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé en raison de leur emploi à risque. Il peut être utilisé lors des visites d'embauche et périodiques ainsi que lors des visites intermédiaires.

Comme pour le modèle d'attestation de suivi, ce modèle ne comporte pas non plus de rubrique sur les observations ou les réserves éventuelles du médecin du travail. Ainsi, les avis d'inaptitude avec réserve sont exclus de ce document et font l'objet d'un document distinct (Proposition de mesures d'aménagement de poste).

En effet, lorsque le médecin du travail préconise des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, il pourra utiliser le modèle de [l'annexe 4 de l'arrêté](#) en accompagnement de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude.

Ces propositions peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil de prud'hommes en suivant la procédure prévue à l'article L. 4624-3.

Enfin, le modèle d'avis d'inaptitude ([Annexe 3 de l'arrêté](#)) peut être utilisé :

- Lors d'une visite d'embauche ou périodique :
 - o Dans le cadre d'un suivi médical renforcé (C. trav., art. L. 4624-2),
 - o Dans le cadre d'une visite d'information et de prévention.
- Lors d'une visite de reprise ;
- Lors d'une visite, à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

Dans ce modèle, deux cas de dispense de l'obligation de reclassement sont évoqués :

« Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » et « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Si l'avis comporte une de ces deux mentions, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir à justifier de l'impossibilité de reclassement.

([Arr., 16 oct. 2017 : JO 21 oct.](#))

II – Les cadeaux offerts aux salariés et aux partenaires économiques

Les fêtes de fin d'année arrivant à grand pas, il convient de rappeler les conséquences fiscales et sociales de ces cadeaux.

➤ Cadeaux d'entreprise

- **Impôt sur les bénéfices**

- Conditions de déduction des charges d'exploitation

Ce type de cadeau peut être compris dans les charges déductibles s'ils sont faits dans l'intérêt de l'entreprise. Selon l'administration, leur valeur ne doit pas être exagérée. L'appréciation est propre à chaque entreprise (taille, activité, usages existant dans la profession...).

- Dépenses engagées par le dirigeant pour le compte de l'entreprise

Il arrive que les dirigeants offrent des cadeaux à des clients ou à des fournisseurs. L'entreprise rembourse alors à ses dirigeants les cadeaux qu'ils ont offert pour leur compte. La charge est alors déductible si ces cadeaux sont effectués dans l'intérêt de l'entreprise et que leur valeur n'est pas exagérée.

- Mention obligatoire sur le relevé de frais généraux

Lorsque, pour chaque exercice, le montant global des cadeaux excède 3000 €, il y a mention dans les frais généraux de l'exercice :

- Sur le relevé spécial (2067) à joindre à la déclaration des résultats (2031), s'il s'agit d'une société quel que soit son régime fiscal ;
- Dans le cadre réservé à cet effet de la déclaration des résultats (2031), s'il s'agit d'une entreprise individuelle.

Cette mention ne vise pas les objets spécialement conçus pour la publicité et dont la valeur ne dépasse pas 69€ TTC par bénéficiaire.

- **Règles de TVA pour les biens cédés sans ou contre une faible rémunération**

En principe, la TVA grevant les biens cédés sans rémunération ou moyennant une rémunération très inférieure à leur prix normal ne sont pas déductibles, exception faite aux biens de très faible valeur.

En effet, lorsque la valeur ne dépasse pas 69€ par bénéficiaire et par an, taxes comprises, la TVA grevant le prix d'achat ou de revient est déductible. Pour apprécier la valeur, il faut retenir les frais de distribution à la charge de l'entreprise (emballage, de port, etc.).

- Objets de nature publicitaire

Plusieurs conditions doivent être réunies afin que la TVA afférente au matériel publicitaire remis gratuitement par l'entreprise à son client soit déductible :

- Le coût de fabrication ou d'acquisition est supporté par l'entreprise qui fabrique ou commercialise les produits ;

- Le matériel doit être destiné à assurer la promotion, la vente, le rangement ou la présentation des produits fabriqués ou commercialisés par l'entreprise qui en supporte le coût ;
- Leur remise au bénéficiaire doit apparaître justifiée par les besoins de l'activité commerciale de l'entreprise qui en supporte le coût.

Mais, la TVA afférente aux présentoirs publicitaires reste déductible si leur valeur unitaire est inférieure à 107€ TTC, même si les conditions ne sont pas respectées. Il en va de même pour la tolérance de 69€ TTC évoqué plus haut.

- Echantillons

La TVA grevant l'acquisition d'échantillons remis gratuitement à la clientèle est déductible sans condition de valeur, sous réserve que ces échantillons ne donnent pas lieu à une consommation finale de biens en franchise de TVA.

- Produits spécimens

La TVA grevant l'acquisition de spécimens remis gratuitement à la clientèle est déductible sans condition de valeur, dès lors que la mention « spécimen » est apposée de manière claire et indélébile et que le nombre de spécimens similaires remis gratuitement par une entreprise à une même personne est fondé.

Ainsi, si les spécimens sont distribués en nombre disproportionné, ils sont alors assimilés à des cadeaux. La TVA ayant grevé leur achat ou leur coût de fabrication sera déduite seulement si la valeur unitaire n'excède pas 69€ TTC.

- **Cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés**

- **Régime social des cadeaux et bons d'achat**

En principe, les bons d'achats ou chèques cadeaux sont soumis à cotisations, faute d'avoir le caractère de secours.

Cependant, il existe deux tolérances, l'une pour les bons d'achat et cadeaux et l'autre pour les chèques-lire, chèques-disque et chèques-culture. Elles s'appliquent aux avantages servis par les comités d'entreprise et aux bons d'achat et cadeaux directement attribués par l'employeur en l'absence de comité d'entreprise.

- Les bons d'achat et cadeaux

Si la valeur totale des bons d'achat et cadeaux n'excède pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 163€ en 2017) sur une année et par salarié, alors ils sont exonérés de cotisations, peu importe les événements auxquels ils se rattachent.

Si cette limite est franchie, les bons et cadeaux peuvent encore être exonérés de cotisations s'ils sont :

- En relation avec un événement précis :
 - > Mariage, Pacs ;
 - > Naissances ;
 - > Retraite ;
 - > Fête des Pères, fête des Mères ;

- > Sainte-Catherine, Saint-Nicolas : L'URSSAF précise que l'exonération des bons d'achats attribués à cette occasion se limite aux bons d'achat destinés aux célibataires de 30 ans pour les hommes à l'occasion de la Saint-Nicolas et de 25 ans pour les femmes à l'occasion de la Sainte-Catherine ;
- > Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile considérée) ;
- > Rentrée scolaire (pour tout enfant âgé de moins de 26 ans lors de l'année de référence).
- D'une utilisation déterminée, en relation avec l'événement ;
- D'un montant non disproportionné par rapport à l'événement, c'est-à-dire d'une valeur conforme aux usages, soit 5% du plafond mensuel par événement et par année civile.

Pour le dernier critère, lorsque les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil est fixé pour chacun d'eux. Par ailleurs, à Noël, ce seuil est de 5% par enfant et par salarié. Enfin, pour une rentrée scolaire, le seuil est de 5% par enfant.

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou de plusieurs magasins.

- Chèques-lire, chèques-disque et chèques-culture

Les chèques-lire, chèques-disque et chèques-culture sont exonérés totalement de cotisations, de CSG et CRDS.

Cependant, pour que l'exonération des chèques-culture soit possible, des conditions d'attribution et d'utilisation doivent être respectées :

- Ils doivent financer des biens ou prestations de nature culturelle (place de spectacles, de cinéma, de livres...);
- Ils doivent être utilisés conformément à leur objet.

- **Régime fiscal des cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés**

- Impôt sur les bénéfices et impôt sur le revenu

Les cadeaux en nature d'une valeur modique (lorsqu'ils n'excèdent pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement et par année civile) offerts par l'employeur ou, le cas échéant, le comité d'entreprise à l'occasion d'événements particuliers (mariage, départ à la retraite, Noël, etc.) ne constituent pas des salaires imposables pour le bénéficiaire.

Certaines dépenses sociales consenties dans l'intérêt direct du personnel sont, par ailleurs, déductibles sans limitation. Il s'agit notamment de la part des titres-restaurant restant à la charge de l'entreprise, des sommes versées au comité d'entreprise gérant les œuvres sociales en faveur du personnel ...

Par ailleurs, l'avantage qui résulte de la remise gratuite au salarié, par l'employeur, de matériels informatiques et de certains logiciels entièrement amortis est, sous certaines conditions, exonéré d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire. Cette exonération est plafonnée à 2000€ par salarié et par an.

○ TVA

Les biens corporels offerts aux salariés, tout comme ceux dont bénéficient les clients et les fournisseurs, n'ouvrent droit à la déduction de la TVA que s'il s'agit de cadeaux de très faible valeur (valeur TTC n'excédant pas 69€).

Il est également possible à l'entreprise de fournir des services sans contrepartie. Les prestations de services à soi-même ne sont taxables que si elles sont faites pour des besoins autres que ceux de l'entreprise et si la TVA afférente aux biens utilisés pour rendre les services était partiellement ou totalement déductible lors de leur acquisition.

III – Les primes de fin d'année

➤ **L'absence d'obligation légale de versement d'une prime de fin d'année**

La loi n'oblige pas l'employeur à verser des primes de fin d'année. Mais d'autres sources peuvent le prévoir et ainsi l'obliger à payer :

- Le contrat de travail ;
- La convention ou l'accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ;
- L'usage ;
- Un engagement unilatéral de l'employeur.

Mais la prime peut également être discrétionnaire. L'employeur peut décider de la verser ou non mais également de fixer librement son montant. On parle alors de libéralité.

➤ **La possibilité de soumettre le versement de la prime à des conditions**

Elle peut être soumise à conditions comme une présence effective à sa date de paiement, une ancienneté minimale ...

Mais ces conditions doivent respecter plusieurs principes.

Tout d'abord, elles ne doivent pas être discriminatoires et ne pas porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié.

Il n'est également pas possible de subordonner le versement de la prime à l'absence de faute du salarié. Dans ce cas, cela serait assimilé à une sanction pécuniaire, ce qui est interdit.

Le principe d'égalité de traitement doit également être respecté. Bien entendu, il est possible d'accorder des avantages particuliers à certains salariés (gratification individuelle) mais il n'est pas possible de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage en question.

Il convient de préciser que les différences de traitement prévues par accord d'entreprise ou d'établissement sont présumées justifiées.

En dehors de cela, les différences de traitement doivent reposer sur des raisons objectives.

➤ **La remise en cause de la prime**

• **Prime résultant du contrat de travail**

Il est nécessaire d'avoir l'accord du salarié car il s'agit d'une modification de son contrat.

Ainsi, elle ne peut pas être remise en cause par un accord collectif dès lors que ce dernier ne prévoit aucun avantage plus favorable au salarié ayant le même objet et la même cause ([Cass. Soc., 7 nov. 2007, n°06-40.117](#)).

Cependant, depuis les ordonnances « Macron », les accords dérogatoires peuvent imposer une modification au contrat de travail notamment en matière de rémunération. L'accord doit être signé par les organisations syndicales représentatives représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

• **Prime résultant d'un accord**

Un accord ayant institué une prime peut être révisé et aboutir à la suppression de cette prime qui s'impose alors aux salariés.

En revanche, si l'accord est dénoncé et non remplacé, les salariés qui ont déjà bénéficié de la prime la conservent au titre du maintien du niveau de la rémunération antérieure, mais son montant n'évoluera plus ([C. trav., art. L. 2261-13](#)).

• **Prime résultant d'un usage ou d'un engagement unilatéral**

Il suffit à l'employeur d'informer les représentants du personnel et les salariés en respectant un délai suffisant pour permettre des négociations.

Ainsi, dès lors que l'usage ou l'engagement unilatéral est dénoncé, la prime disparaît sans maintien du niveau de la rémunération antérieure cette fois-ci.

➤ **L'incidence des absences du salarié**

La prime peut être subordonnée à une condition de présence effective le jour de son paiement. Mais elle peut également être subordonnée à une présence continue du salarié aux effectifs. Dans ce cas, un salarié absent sans rupture de contrat a droit à la prime car il fait toujours partie des effectifs.

Cependant, ces principes ne s'appliquent pas s'agissant du paiement décalé d'une prime liée au travail effectif.

Par ailleurs, la prime peut être réduite en cas d'absence dès lors qu'elle a précisément pour objet de rémunérer la présence ou le travail effectif du salarié pendant la période qu'elle couvre.

Toutefois, toutes les absences doivent être traitées à l'identique.

➤ **Faut-il verser la prime au prorata en cas de départ en cours d'année ?**

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant la date de paiement d'une prime dont le droit n'est pas encore ouvert et dont le versement est conditionné par sa présence, il ne peut pas avoir un paiement au prorata, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle ou usage contraire.

Cependant, si le versement d'une prime annuelle n'est pas subordonné à la présence du salarié pendant une année complète, le salarié a droit à l'intégralité de la prime en cas de départ en cours d'année.

IV – Jurisprudence

1. Un CDD ne peut prévoir un motif de rupture distinct des causes légales

Les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail prévoient cinq cas justifiant la rupture du CDD avant le terme prévu :

- Accord entre l'employeur et le salarié ;
- Demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur ;
- Force majeure ;
- Inaptitude constatée par le médecin du travail.

En dehors de ces cas, il n'est pas possible de rompre un CDD avant son terme. Ces dispositions sont d'ordre public. Ainsi, aucune clause du contrat de travail ne peut prévoir un autre motif de rupture (Cass. soc. 1er juillet 2009, n°08-40.023).

La Cour de cassation vient rappeler ce principe dans son arrêt du 5 juillet 2017.

Dans cette affaire, un couple avait été engagé sur la base de deux CDD saisonniers unis par une clause d'indivisibilité au regard de la rupture des engagements respectifs des parties.

Au terme d'un commun accord avec l'employeur, la salariée avait rompu son contrat avant l'échéance. Par application de la clause d'indivisibilité, l'employeur avait également rompu le contrat du conjoint.

A la suite d'une action en dommages et intérêts du salarié, la Cour de cassation a énoncé qu'un salarié et son employeur ne peuvent pas déroger aux dispositions d'ordre public du code du travail en introduisant dans le contrat de travail une clause d'indivisibilité avec celui du conjoint du salarié.

(Cass. soc. 5 juillet 2017, n°16-17.690 FSPB)

2. Un signataire qui a perdu sa représentativité ne peut s'opposer à la révision d'un accord collectif

La loi du 20 août 2008 a bouleversé la représentativité syndicale. Depuis cette loi, pour qu'un syndicat soit considéré comme représentatif à chaque niveau de négociation, il devait répondre à sept critères cumulatifs : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence, ancienneté minimale de deux ans, etc... (C. trav., art. L. 2121-1).

Mais cette loi a créé beaucoup d'interrogations et c'est à la Cour de cassation, encore aujourd'hui, d'y répondre.

Dans cette affaire, un accord d'entreprise sur le droit syndical est signé en 2003 par la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO. En 2013, un accord de révision a été conclu par la CFE-CGC et la CFTC. Cependant, la CGT a saisi le tribunal de grande instance afin de suspendre l'application de révision. Le syndicat invoquait l'absence de consentement unanime de la part des syndicats signataires de l'accord initial.

Avant la loi de 2008, la représentativité était présumée s'agissant des organisations syndicales affiliées à l'une des cinq grandes confédérations visées par l'arrêté du 31 mars 1966 (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC). Ainsi, la question de la perte de représentativité ne se posait pas.

Mais depuis 2008 et la disparition de la représentativité prouvée, ce problème est désormais envisagé par les juges.

Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas donné raison à la CGT en considérant que l'organisation syndicale de salariés qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la négociation d'un tel accord.

(Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 15-25.531)

3. Le droit à l'emploi ne justifie pas la poursuite du contrat en cas d'action en requalification en CDI

La Cour de cassation vient préciser que le droit à l'emploi n'est pas une liberté fondamentale justifiant la poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la mission de travail temporaire en cas d'action en requalification du CDI.

En l'espèce, un intérimaire demandait à ce que ses missions temporaires soient requalifiées en un contrat de travail à durée indéterminée, ce qui avait été fait après l'arrivée du terme de la dernière mission.

Mais la question qui se posait était de savoir si le juge pouvait ordonner la poursuite du contrat de travail sur le fondement du respect du droit au maintien de l'emploi du salarié lorsque l'employeur viole des dispositions relatives au travail temporaire.

La chambre sociale a donc répondu négativement à cette question. En effet, elle considère que même requalifié en CDI, le contrat avait cessé avec la dernière mission et donc il aurait fallu considérer qu'il y avait un licenciement irrégulier ou injustifié impliquant seulement de verser une indemnité au salarié.

Le droit à l'emploi n'est pas une liberté fondamentale. Constituent un licenciement nul et ouvrent droit à une réintégration du salarié dans l'entreprise, les violations de libertés fondamentales ou si un texte le prévoit.

(Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.270 FSPBRI)

4. Modification du contrat de travail pour motif économique

L'article L. 1222-6 du code du travail dispose que lorsque l'employeur souhaite modifier un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié pour l'un des motifs de licenciement économique, il doit suivre une procédure particulière et notamment envoyer au salarié une lettre recommandée avec avis de réception. Le non-respect de cette procédure empêche l'employeur de se prévaloir d'un refus ou d'une acceptation de la modification par le salarié.

En l'espèce, une salariée avait été embauchée par une société de production audiovisuelle pour la réalisation d'une série documentaire. Lors d'une annonce de la baisse des subventions allouées pour la production des

films, elle avait accepté de signer un avenant à son contrat de travail prévoyant notamment une baisse de son salaire. Mais rien n'indiquait une modification pour motif économique.

Cependant, la salariée soutient qu'il s'agit d'une modification pour motif économique parce que la conclusion de l'avenant est liée à l'annonce de la baisse des subventions. Elle considère que la procédure de l'article L. 1222-6 doit s'appliquer. Par conséquent, elle demande la nullité de l'avenant ainsi qu'un rappel de salaire et de congés payés.

La cour d'appel déboute la salariée de ses demandes. Selon elle, l'employeur n'avait pas à respecter l'article L. 1222-6 du code du travail. La Cour de cassation confirme cette position.

En effet, la procédure de l'article L. 1222-6 n'est applicable que lorsque la modification résulte de l'un des motifs limitativement énumérés à l'article L. 1233-3 du code du travail (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou cessation d'activité de l'entreprise).

Or, dans ce cas, l'avenant signé ne contenait aucune motivation, et à fortiori aucun motif économique. Par ailleurs, elle avait accepté la modification en la signant et elle n'invoquait pas de vice du consentement. (Cass. soc., 13 sept. 2017, n°15-28.569)

5. Temps partiel : le complément de salaire prévu par la convention collective se proratisse sauf mention contraire dans la convention collective

Selon l'article L. 3123-5 du code du travail, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Dans l'arrêt de la chambre sociale du 7 septembre 2017, les juges de la Haute Cour ont dû répondre à la question de savoir si le principe de proportionnalité s'appliquait aux compléments de salaire éventuellement prévus par accord collectif.

Selon elle, dès lors que les dispositions conventionnelles ne précisent pas expressément que le principe de proportionnalité ne s'applique pas, il s'applique. (Cass. soc., 7 sept. 2017, n° 16-19.528)

6. L'employeur peut déposer une plainte disciplinaire contre un médecin

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 11 octobre 2017, vient affirmer et préciser que l'employeur peut déposer une plainte disciplinaire devant le Conseil de l'ordre contre un médecin, y compris s'il s'agit d'un médecin du travail.

Mais le Conseil d'Etat vient poser une condition stricte à cet exercice : L'auteur de la plainte doit être « lésé de manière suffisamment directe et certaine par le manquement du médecin à ses obligations déontologiques ».

Il vient également préciser que le juge disciplinaire saisi d'une plainte contre un médecin du travail doit tenir compte des spécificités des conditions d'exercice de ce dernier qui, de par ses fonctions, a accès à un grand nombre d'informations sur le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail des salariés.

(CE., 11 octobre 2017, n°403576)

7. Congés payés conventionnels : Mode de calcul identique de l'indemnité légale de congés payés

Le code du travail prévoit deux méthodes pour calculer l'indemnité de congés payés due aux salariés :

- Méthode du 1/10^e,
- Méthode du maintien de salaire.

C'est le résultat le plus favorable au salarié qui doit être versé au titre de l'indemnité de congés payés.

Dans un arrêt du 21 septembre 2017, la Cour de cassation vient rappeler que les dispositions légales déterminant le mode de calcul de l'indemnité de congés payés, qui sont d'ordre public, s'appliquent aux congés supplémentaires conventionnelles.

(Cass. soc., 21 sept. 2017, n°16-18.109)

oOo