



## ■ Formalisme et effets attachés aux mentions portées sur le bulletin de paie

La remise de cette pièce justificative constitue une formalité obligatoire, pesant sur l'employeur, lors du versement de la rémunération due en contrepartie de la prestation effectuée par chaque salarié (article [L.3143-2 du code du travail](#)).

Tenu alors de s'assurer du respect des exigences prévues à l'article [R.3243-1 du code du travail](#), le chef d'entreprise doit veiller à spécifier, notamment, le nombre d'heures de travail réalisées<sup>1</sup>, en **distinguant les heures payées au taux normal de celles comportant une majoration** pour heures supplémentaires.

À défaut, sa responsabilité pourra être exposée dans le cadre d'une action visant à obtenir réparation du préjudice qui en serait résulté, comme le fait, pour son personnel, d'avoir été privé du bénéfice des exonérations fiscales en vigueur ([Cass. soc. 3 octobre 2018, n°16-24705](#)).

Dans une décision du 12 septembre dernier, la Cour de cassation est venue préciser, par ailleurs, la **valeur probatoire** attachée au document ainsi délivré, s'agissant notamment de la mention relative à l'ancienneté acquise ([Cass. soc. 12 septembre 2018, n°17-11179](#)).

De même que pour l'intitulé de la convention collective porté sur le bulletin de paie ([Cass. soc. 10 décembre 2002, n°00-44260](#)), cette indication est, en effet, réputée valoir reconnaissance de la situation en cause, « *sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire* ».

Pour en savoir plus, consultez notre [fiche d'information pratique](#)

<sup>1</sup> Le fait de « mentionner sur le bulletin de paie [...] un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli », constitutif d'une situation dite de travail dissimulé (article [L.8221-5-2° du code du travail](#)), est punissable des sanctions correspondantes (cf. [lien suivant](#)).

## ■ Heures supplémentaires et statut cadre

Disposant d'une certaine liberté dans l'organisation quotidienne de son activité, le personnel d'encadrement, ne peut se voir privé, par principe et **pour ce seul motif**, du bénéfice des dispositions relatives à la durée de travail.

Exception faite des salariés régulièrement « *soumis à une convention individuelle de forfait en jours* » prévue par les articles [L.3121-58 et suivants du code du travail](#)<sup>1</sup> ([Cass. soc. 7 septembre 2017, n°15-24.725](#)), il en va notamment ainsi des textes organisant le régime des **heures supplémentaires**, comme le souligne la Cour de cassation dans une [décision du 24 octobre dernier](#).

<sup>1</sup> Seuls peuvent être concernés, ceux disposant d'une « *autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* » et exerçant des fonctions les conduisant à ne pas « *suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés* », ou occupant un emploi « *dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée* ».



## ■ Etendue de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur

Tenu de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale* » de son personnel (article [L. 4121-1 du code du travail](#)), l'employeur doit s'informer de la nature des risques auxquels ce dernier est exposé, et veiller à en **prévenir la réalisation**.

Il s'agit là d'une **obligation dite de moyens renforcée** ([Cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-24.444](#)), exposant sa responsabilité en cas de dommage intervenu à l'occasion de la prestation de travail, sans qu'ait été mis en œuvre l'ensemble des efforts susceptibles d'en éviter la survenance ou la réitération.

A cet égard, le seul fait de ne pas être directement l'auteur de la situation dont a résulté le préjudice ne suffit donc pas à écarter tout risque juridique, pour peu que l'absence, ou l'**insuffisance des actions engagées**, apparait avoir concouru, pour partie au moins, à sa constitution.

Tel est notamment le cas, lorsque, après avoir eu « *connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé* » d'un salarié « *par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes* », aucune démarche concrète pour empêcher un nouvel incident n'a été organisée « *hormis une réunion le lendemain de l'altercation* » et d'autres, collectives, de travail ([Cass. soc. 17 octobre 2018, n°17-17985](#)).

## ■ Cadre réglementaire permettant l'ouverture dominicale d'une entreprise artisanale

L'interdiction d'emploi de personnels salariés le dimanche, prévues aux articles [L.3132-1 à 3 du code du travail](#), admet un certain nombre d'exceptions<sup>1</sup>, en particulier :

- de plein droit, en raison de la **nature de l'activité exercée** (articles [R.3132-5 et suivants du code du travail](#)), ou de la **localisation de l'entreprise** (commerces de détail mettant à disposition des biens et des services situés dans une zone commerciale ou touristique, au sens des articles [L.3132-24 et suivants du code du travail](#) notamment) ;
- sur décision de l'**autorité administrative** (articles [L.3132-20 et suivants du code du travail](#)), lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'entreprise, voire **municipale** (articles [L.3132-26 et suivants du code du travail](#)), pour les commerces de détail, dans la limite de douze dimanches par an.

C'est ainsi que la **période des fêtes de fin d'année** donne régulièrement lieu à certaines sollicitations auprès des unités départementales de la DIRECCTE territorialement compétentes (cf. [lien suivant](#)), en vue de permettre aux entreprises de service faisant face à une demande spécifique (ex : coiffure, esthétique,...), de pouvoir y répondre.

La démarche, résultant généralement d'une initiative prise par chaque employeur concerné, peut aussi « être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité » par l'administration (article [L.3132-23 du code du travail](#)), qui dispose alors de **huit jours** pour se prononcer, une fois expiré le délai d'**un mois** qui lui est imparti pour recueillir les avis consultatifs prévus par la réglementation (article [R.3131-16 du code du travail](#)).

On notera, toutefois, qu'**en l'absence de recours à des salariés**, l'ouverture dominicale d'une entreprise artisanale demeure libre, quant à elle, sous réserve de l'existence d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire, pris sur le fondement de l'article [L.3132-29 du code du travail](#).

Pour en savoir plus, consultez notre [fiche d'information pratique](#)

<sup>1</sup> En assortissant cette mise en œuvre du versement des contreparties financières prévues, en particulier, par la convention collective applicable dans l'entreprise.

## ■ Offrir des bons d'achat en cadeaux de Noël

La période des fêtes de fin d'année est propice à la distribution de bons d'achat aux salariés, par l'employeur.

En l'absence de comité d'entreprise<sup>1</sup>, ces cadeaux, considérés comme des avantages en nature, peuvent alors être **exonérés de charges** sous certaines conditions :

- l'attribution et l'utilisation de bons d'achats doit être en lien avec un événement particulier (naissance, Noël, mariage...);
- le montant du bon doit être limité à un seuil maximum correspondant à **5% du plafond mensuel** de la Sécurité Sociale, pour chacun de ces événements (soit 166€ en 2018).

Pour en savoir plus, consultez le [lien suivant](#)

<sup>1</sup> Soit généralement dans les entreprises de moins de 50 salariés.



## ■ Jours fériés et ponts, rappel des règles applicables au sein de l'entreprise

A l'exception du 1<sup>er</sup> mai, nécessairement chômé, les dix autres **jours de fêtes légales**, au nombre desquels le 1<sup>er</sup> novembre, le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier (article [L.3133-1 du code du travail](#)), peuvent :

- soit donner lieu à un **repos**, assorti du maintien de la rémunération des salariés « *totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement* »<sup>1</sup> (article [L.3133-3 du code du travail](#)), sans possibilité d'en organiser alors la récupération ultérieure ;
- soit être **travaillés**, pour peu que la convention collective applicable n'exclue pas cette faculté, et sous réserve du respect des éventuelles majorations de salaire qu'elle a pu instituer.

Cette décision appartient en propre à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, étant précisé que, sauf stipulations conventionnelles plus favorables, le salarié ne peut prétendre à aucun congé supplémentaire dans l'éventualité où cette date tomberait sur une période habituellement non travaillée, comme le 11 novembre cette année.

On notera également que, dans l'**éventualité d'un « pont »**, c'est-à-dire du « *chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire* », comme cela pourra être le cas cette année les lundis 24 et 31 décembre, le chef d'entreprise aura la faculté de prévoir, s'il le souhaite, le **rattrapage des heures ainsi perdues**, comme prévu et dans le respect des dispositions de l'article [L.3121-50 du code du travail](#).

Pour plus d'information, consultez notre [fiche d'information pratique](#)

<sup>1</sup> La convention collective applicable peut, cependant, prévoir des conditions de maintien de salaire plus favorables pour le personnel.

### Contacts - Plateforme Droit du travail

Tél. : 04 72 43 43 55

Email : [plateforme.travail@cma-lyon.fr](mailto:plateforme.travail@cma-lyon.fr)

[www.crma-auvergnerhonealpes.fr](http://www.crma-auvergnerhonealpes.fr)

PROCHAINE ACTUALITÉ

-

COURANT DÉCEMBRE 2018