



Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

L'alcool peut dorénavant être totalement interdit au sein des entreprises

Le droit du travail ne permettait pas l'interdiction absolue de l'alcool sur le lieu de travail puisque l'article R4228-20 du code du travail prévoyait seulement : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. »

Un décret du 1^{er} juillet 2014 vient compléter cet article, désormais, « **Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.** »

En savoir plus ? [Décret n° 2014-754, 1er juillet 2014](#)

La modification unilatérale de la rémunération par l'employeur n'ouvre pas forcément droit pour le salarié à une rupture aux torts de l'entreprise

Un salarié, attaché commercial, est embauché sur la base d'un contrat de travail prévoyant le versement d'une rémunération fixe complétée par des commissions calculées à des taux variables par référence à une grille annexée à son contrat de travail.

Un avenant lui a proposé pour modifier sa rémunération, le salarié refuse, les modifications sont tout de même appliquées par son employeur.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur eu égard à ce qu'il estime être une modification unilatérale de son contrat de travail.

La cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel : « **ayant constaté que la modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.** »

Le salarié qui n'a subi aucun préjudice du fait de cette modification unilatérale, ne peut pas prétendre à la reconnaissance d'une rupture judiciaire de son contrat de travail.

Lire l'arrêt ? [Soc, 12 juin 2014, n°13-11448](#)

CNIL : Dispense de déclaration pour les chronotachygraphes !

La *Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)* a adopté une dispense de déclaration, publiée le 21 Juin dernier concernant le chronotachygraphe. La commission a ainsi décidé d'alléger les formalités déclaratives à effectuer par les entreprises de transport routier soumises à l'obligation d'installer ces appareils de contrôle dans leurs véhicules.

Pour en savoir plus : [Lire la Dispense n° 19 - Délibération n° 2014-235 du 27 mai 2014](#)

Primes : attention aux habitudes !

Un salarié saisi la justice de demandes en paiement de primes exceptionnelles et de vacances restées impayés sur certaines années, prime dont les montants ne sont pas indiqués dans le contrat de travail. Pour déterminer ce montant, les juges de première instance s'appuient sur les bulletins de paie de plusieurs années consécutives indiquant un versement identique au titre de ces primes.

La Cour de Cassation confirme ce raisonnement et cela même si aucun montant n'a été précisé dans le contrat : « *eu égard à la constance, à la fixité et à la généralisation des sommes versées pendant plusieurs années et ce de manière forfaitaire* », le salarié est fondé à obtenir le paiement de ces primes à raison de ces mêmes montants.

Ainsi, le paiement d'une même somme sur plusieurs années consécutives au titre de primes « exceptionnelles » permet de faire ressortir le caractère non aléatoire de celles-ci et de lier alors l'entreprise.

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 2 avril 2014 n°12-25293](#)

URSSAF : Modifications au 1^{er} juillet et au 1^{er} octobre 2014

Au 1^{er} juillet 2014 :

Les contributions à l'assurance chômage et au régime de garantie des salaires (AGS) sont dues sur les rémunérations des salariés âgés de 65 ans et plus.

Les taux applicables sont les mêmes que pour le droit commun : 6,40% (4% pour la part patronale et 2,40% pour la part salariale) et 0,30 % pour la cotisation patronale à l'AGS.

Au 1^{er} octobre 2014

- Vous devrez obligatoirement effectuer vos **déclarations préalables à l'embauche (DPAE)** sur internet, si vous avez réalisé plus de 50 déclarations d'embauche en 2013.
- Vous devrez **dématérialiser la déclaration et le paiement de vos cotisations et contributions sociales** si vous avez acquitté plus de 35 000 euros de cotisations, contributions et taxes auprès de l'Urssaf au titre de l'année 2013.

Application au 1^{er} juillet 2014 :

Durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour les temps partiels

- **Principe d'une durée minimale d'activité fixée à 24h par semaine**

Exceptions : - Salariés des particuliers employeurs ou salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études.

- Un accord de branche peut prévoir des aménagements et ou des exceptions
- Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié (Art. L3123-14-2), pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée de 24 heures, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;

Pour les contrats en cours : A partir du 1er janvier 2014, un salarié peut revendiquer 24 heures (refus possible notamment lié à une insuffisance d'activité). Sauf exceptions prévues par le texte, à partir du 1^{er} janvier 2016 un avenant rectificatif devra être signé pour prévoir le passage à 24 heures.

- **Rappel : La majoration des heures complémentaires** : A compter du 1^{er} janvier, les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%.

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr