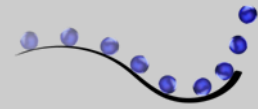


Nous avons eu le plaisir de faire connaissance, nous avons aujourd'hui le plaisir de vous transmettre notre

« **FIL RH** » !



Sommaire de février 2017

- Loi travail: possibilité de négociation collective pour les TPE/PME
- Jurisprudence: primes de panier et indemnités de transports, attention à la traçabilité des frais !

La négociation collective pour les TPE/PME

*La négociation collective a été profondément modifiée avec la Loi Travail. Désormais, les **entreprises de moins de 50 salariés**, qui étaient auparavant exclues de la négociation d'accord collectif, peuvent bénéficier de certaines dispositions.*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposent généralement pas, au sein de leur effectif, de délégués syndicaux et donc d'organisations syndicales représentatives (le seuil de 50 salariés étant une condition à la désignation d'un délégué syndical).

Quelles sont les différentes options pour négocier dans une entreprise de moins de 50 salariés sans délégué syndical ?

Trois hypothèses doivent être distinguées :

**1. Le recours à un délégué du personnel (s'il existe) :**

En l'absence de délégué syndical, les employeurs ont la possibilité de conclure un accord avec un représentant élu du personnel. Mais jusqu'alors, si cet élu n'était pas mandaté par un syndicat, la validité de l'accord était soumise à l'approbation d'une commission paritaire de branche. Une procédure stricte qui rendait cette pratique marginale. Pour favoriser le recours à ce dispositif, la loi travail a supprimé cette obligation. A présent, l'accord doit seulement être transmis à cette commission pour information.

**2. Le recours à un salarié mandaté (non-élu) :**

Si l'entreprise est dépourvue d'institution représentative du personnel, comme les trois quarts des structures de moins de 50 salariés, l'employeur peut engager le dialogue et signer un accord avec un salarié mandaté par un syndicat.

Cependant, jusqu'à présent, la négociation devait se cantonner aux mesures qui, pour être mises en œuvre, devaient obligatoirement donner lieu à un accord collectif. Pour inciter les employeurs à envisager cette solution, la loi travail permet maintenant au salarié mandaté de négocier sur l'ensemble des sujets pouvant faire l'objet d'une négociation au sein de l'entreprise. Il peut ainsi conclure un accord sur la durée du travail, les congés, la rémunération, etc...

**3. Appliquer des accords types de branche :**

Si, malgré ces nouvelles mesures, le dialogue social « ne prend pas » au sein des petites entreprises, ces dernières peuvent tout de même définir des conditions de travail adaptées à leur situation (taille, activité...).

Pour ce faire, elles ont la possibilité d'appliquer des accords types destinés aux entreprises de moins de 50 salariés déjà négociés au niveau des branches professionnelles, et ce sur tous les sujets relevant de la négociation en entreprise. Concrètement, un modèle d'accord est proposé à l'employeur qui en applique l'ensemble des dispositions ou, si l'accord propose plusieurs options, adapte ces dernières à la situation de son entreprise.

Par la suite, l'employeur doit consigner les dispositions qu'il entend appliquer à ses salariés et les mettre en place au moyen d'un document unilatéral. A condition, cependant, qu'il en informe préalablement ses salariés et, le cas échéant, les délégués du personnel.

Sources: <http://www.juritravail.com/Actualite/negociation-collective-ds/ld/260784>  
<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/la-negociation-collective-mise-a-la-portee-des-tpe-et-pme-301963.php>

Jurisprudence

Arrêt n° 87 du 11 janvier 2017 (15-23.341) - Cour de cassation - Chambre sociale

**Les primes de panier et indemnités de transports sont désormais considérées comme des frais professionnels**

Depuis son arrêt du 1er avril 1992, la Cour de cassation prévoyait que les juges prud'homaux devaient considérer ces sommes comme des compléments de rémunération, et donc les intégrer au calcul du salaire à maintenir.

Désormais, la Cour de cassation affirme que ces sommes, en dépit de leur caractère forfaitaire, correspondent à des remboursements des frais engagés par le salarié pour ses repas et ses déplacements.

Primes de panier et indemnités de transports ne doivent donc plus être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie et de l'indemnité de congés payés.

Le caractère « forfaitaire » du remboursement des frais ne décharge pas l'employeur de toute justification en cas de contentieux: les entreprises doivent établir que le salarié était bien dans une situation l'obligeant à déboursier des frais pour son repas ou ses trajets

**Des questions, des commentaires, contactez nous !**

**Sabine Devillers: 06 18 01 02 79, Marie-Laure Laurier: 06 14 39 64 90, Céline Mouriessse: 06 13 73 90 10**

Pour supprimer votre nom de notre liste d'abonnés, [cliquez ici](#)



