

Véhicule de fonction et excès de vitesse

La question du licenciement disciplinaire sur la base des actions commises hors du temps de travail par un employé est un sujet juridique complexe. Un cas récent, examiné par la Cour de cassation, met en lumière cette complexité, en se concentrant sur des infractions routières commises avec un véhicule de fonction hors du temps de travail. L'arrêt de la Cour de cassation du 4 octobre 2023 porte sur l'affaire d'un mécanicien licencié pour faute disciplinaire à la suite de plusieurs excès de vitesse.



L'affaire

Dans un [arrêt du 4 octobre 2023](#), la Cour de cassation française a statué qu'un employé ne pouvait pas être **licencié pour faute disciplinaire** à cause des [infractions routières](#) commises hors des heures de travail, même avec un véhicule de fonction.

Cette décision s'appuie sur le principe que les faits de la vie

personnelle d'un salarié ne peuvent justifier un licenciement disciplinaire, à moins qu'ils ne violent une obligation contractuelle ou ne soient liés à sa vie professionnelle.

Dans cette affaire, un mécanicien a été licencié suite à des excès de vitesse répétés sur son trajet domicile-travail. Cependant, la cour a conclu que ces infractions étaient dissociées de sa vie professionnelle car elles ont été commises alors que le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur, le véhicule n'a subi aucun dommage et aucun manquement contractuel n'a été identifié.

Cette décision contraste avec d'autres cas où des infractions graves, comme la conduite en état d'ivresse causant un accident lors d'un déplacement professionnel, ont été jugées liées à la vie professionnelle et ont justifié un licenciement disciplinaire.

Conclusion

L'arrêt de la Cour de cassation du 4 octobre 2023 réaffirme la séparation entre la vie professionnelle et personnelle d'un salarié, même lorsqu'il utilise un véhicule de

Éditorial

Enfin une baisse des prix de l'alimentaire ?

D'après le dernier baromètre conjoint de France INFO et France BLEU, le coût moyen d'un panier comprenant 37 des produits les plus couramment achetés par les Français s'élève actuellement à 108,51 euros, ce qui représente une diminution de 1,10 euro par rapport à septembre 2023 et de 1,32 euro comparé à juillet 2023, période durant laquelle les tarifs avaient grimpé à leur plus haut niveau.

Emmanuel Cannes, spécialiste chez Nielsen IQ, attribue ce recul des prix en partie au ralentissement de la hausse inflationniste observé depuis quelques mois, et en partie aux interventions gouvernementales, qui ont incité plusieurs fabricants à revoir à la baisse les conditions de leurs contrats avec les enseignes de distribution.

Cependant, cette légère baisse des prix offre peu de répit lorsque l'on considère que le prix du panier moyen a connu une augmentation de 24 % en l'espace de deux ans. D'après diverses analyses, cette phase de détente pourrait n'être que temporaire...

fonction. Il souligne l'importance des circonstances et du contexte dans l'évaluation des fautes disciplinaires, et rappelle que seul un lien clair avec la vie professionnelle ou un manquement contractuel peut justifier un licenciement disciplinaire pour des faits commis hors du temps de travail.



Mots-clés

Licenciement disciplinaire, Cour de cassation, Véhicule de fonction, Infractions routières, Vie professionnelle et personnelle, Obligation contractuelle, Excès de vitesse, Jurisprudence, Faute disciplinaire

Punaises de lits au travail : que faire ?

Les punaises de lit font la une de [l'actualité](#) depuis quelques semaines. C'est un sujet anxiogène et il faut le dire surmédiatisé. Le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires vient de publier un [plan d'action contre les punaises de lit](#), signe que la question n'est pas prise à la légère.



Sans tomber dans l'obsession, la question des punaises de lit au travail peut se poser. Elles peuvent présenter un sérieux problème dans le milieu professionnel, touchant à la fois la **qualité de vie au travail** et à **l'image de l'entreprise**. Il est crucial de gérer efficacement cette problématique, en impliquant à la fois l'employeur et les représentants du personnel.

Comment reconnaître une punaise de lit ?

Les punaises de lit sont de petits insectes hématophages, c'est-à-dire qu'ils se nourrissent de sang. Adultes, ils mesurent environ 5 à 7 millimètres de longueur, avec une couleur qui varie du brun clair au brun rougeâtre.

Les punaises de lit sont principalement nocturnes et sont connues pour leur capacité à causer des piqûres et démangeaisons. **Elles ne transmettent pas de maladies.**

Elles se reproduisent rapidement et sont très

résistantes, ce qui peut rendre leur éradication difficile.

Détection et traitement des punaises de lit

La détection précoce des punaises de lit est cruciale pour minimiser leur propagation et leur impact sur le lieu de travail. Les signes d'une infestation peuvent inclure des

piqûres sur la peau des employés, des traces de sang ou des excréments de punaises sur les meubles, ainsi que la présence visible de punaises de lit elles-mêmes. Il est donc essentiel **d'éduquer le personnel** sur ces signes et d'encourager la communication rapide de toute suspicion d'infestation.

En ce qui concerne le traitement, l'intervention rapide d'un professionnel certifié est la meilleure approche. Les experts en gestion parasitaire disposent des connaissances et des outils nécessaires pour éradiquer les punaises de lit de manière efficace et sécurisée.

Rôle de l'employeur

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y

compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a la responsabilité de garantir un **environnement de travail sain et sûr**. Il doit ainsi prendre des mesures pour éradiquer la présence de punaises de lit dès qu'il en a connaissance :

- Identification rapide de l'infestation,
- Faire appel à des professionnels pour traiter le problème,
- Informer le personnel de la situation et des mesures prises,
- Proposer des solutions pour les employés affectés, comme le télétravail.



Rôle des élus du personnel

Les représentants du personnel ont un rôle de veille, d'information et de soutien auprès des employés :

- Sensibiliser le personnel sur la prévention et la détection des punaises de lit,
- Collaborer avec l'employeur pour identifier et traiter les infestations,
- Veiller à ce que l'employeur prenne les mesures nécessaires.



Collaboration et communication

Une collaboration étroite entre l'employeur et les élus du personnel est essentielle pour gérer efficacement le problème des punaises de lit et assurer la sécurité et le bien-être de tous.

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Le droit de retrait peut s'exercer si le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il existe un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa vie. L'appréciation se fait au cas par cas. La jurisprudence est peu nombreuse sur le sujet des punaises de lit. En 2018, la Cour d'appel de Lyon avait prononcé la nullité d'un licenciement pour absence d'un salarié qui avait exercé son droit de retrait après avoir été piqué sur son lieu de travail, par des punaises de lit et manifesté une réaction allergique importante. L'employeur n'avait pris aucune mesure pour remédier à l'infestation.

C'est surtout sur le plan psychologique que le droit de retrait peut se poser.

Conclusion

La gestion des punaises de lit en milieu de travail nécessite une approche proactive et collaborative, garantissant un environnement de travail sain et sécurisé. Il est crucial que les employeurs et les élus du personnel travaillent ensemble pour prévenir et traiter ces infestations, au bénéfice de l'ensemble de la communauté professionnelle.

Cadeaux et bons d'achat de Noël :

connaître la réglementation pour ne pas être taxé !

Comme chaque année, à l'approche des fêtes de fin d'année, les élus du [comité social et économique \(CSE\)](#) engagent des démarches auprès des fournisseurs, pour attribuer aux salariés des cadeaux et bons d'achat. Cette œuvre sociale et culturelle (ASC) très répandue dans les CSE, permet de décupler le pouvoir d'achat des salariés, dans un contexte de [forte inflation](#).

Les élus du CSE doivent connaître les seuils URSSAF, afin d'éviter un redressement...

Attention : il est désormais possible de prévoir un critère d'attribution lié à l'ancienneté. Voir ci-dessous.



Les cadeaux et bons d'achat sont des œuvres sociales et culturelles (ASC). De quoi s'agit-il ?

Définition des « Activités sociales et culturelles »

Il n'existe pas de définition légale !

Le Code du travail ne définit pas précisément ce qu'est une activité sociale et culturelle ; il se borne, dans l'[article R2312-35](#), à dresser une liste (non limitative) :

1. Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
2. Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
3. Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
4. Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
5. Les services sociaux chargés :
 - a. De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
 - b. De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;
6. Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.



Cette absence de définition légale a conduit la jurisprudence à préciser les conditions cumulatives qui doivent être réunies pour qu'une activité soit considérée comme relevant des attributions sociales et culturelles du CSE. Celle-ci doit être :

1. Facultative et non rémunératoire,
2. Non discriminatoire,
3. Exercée principalement au bénéfice des salariés de l'entreprise,
4. Destinée à améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

Facultative et non rémunératoire

Activité facultative

Une activité dont la mise en œuvre dans l'entreprise est obligatoire (de par une loi, un décret, un arrêté) ne peut pas être considérée comme une ASC ; l'employeur ne peut pas en confier la gestion au CSE. Il en est de même lorsque l'activité est imposée par une convention collective ou un accord d'entreprise.

Activité non rémunératoire

L'activité ne doit pas se substituer à du salaire et ne doit pas être la contrepartie d'un travail.

Non discriminatoire

La discrimination est interdite

L'ensemble du personnel doit avoir accès aux activités sociales et culturelles, sans discrimination ni exclusion. Sont considérés comme des critères discriminatoires l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance à une religion, un parti politique, un syndicat, l'appartenance à une catégorie professionnelle...

Mais la discrimination peut être également : l'exclusion des salariés en arrêt longue maladie, le fait de réserver une aide financière aux frais de garde d'enfant aux seules mères salariées (à l'exclusion des pères), le fait de réserver la prise en charge du congé de formation syndical aux seuls membres d'un syndicat précis...

L'ancienneté et la présence effective sur l'année étaient considérées comme des éléments discriminatoires.

L'URSSAF dans son dernier **guide pratique du Comité social et économique (CSE)** se positionne clairement, sur la possibilité de mettre en place une condition d'ancienneté. Il s'agit d'une évolution importante de la doctrine. Il est précisé dans un encadré du guide :

"En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE sont exonérées de cotisations et contributions sociales. Cela concerne les activités extra-professionnelles, sociales ou

culturelles (détente, sports, loisirs) au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.

À noter : ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois".

Voir notre article détaillé sur le sujet : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/720-le-cse-peut-il-imposer-une-condition-deanciennete-dans-leattribution-des-euvres-sociales-et-culturelles-e.html>

Mais la modulation en fonction de critères objectifs est possible !

Si les critères discriminatoires sont interdits, l'attribution d'une aide ou la modulation de son montant est possible si elle est basée sur des critères objectifs : le nombre d'enfants ou de personnes à charge, le quotient familial ou les revenus du salarié, la situation familiale du salarié...



Exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise

Priorité aux salariés et à leur famille

L'article [L2312-78](#) stipule que « Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des

salariés, de leur famille et des stagiaires (...) ».

Tous les salariés de l'entreprise doivent en bénéficier, quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés) et la durée du temps de travail (temps complet, temps partiel). De même, les salariés en période d'essai, en préavis, dont le contrat a été suspendu (congé maladie, congé parental, congé maternité...) doivent y avoir accès.

Stagiaires

Comme écrit ci-dessus, les stagiaires, bien que n'étant pas salariés, ont accès aux ASC.

Dirigeants d'entreprise

Les dirigeants d'entreprise ne bénéficient des ASC que dans la mesure où, en plus de leur mandat social, ils sont également salariés de l'entreprise.

Anciens salariés et personnes extérieures à l'entreprise

Bien que n'étant pas un public prioritaire, les anciens salariés, retraités, préretraités voire licenciés pour motif économique, peuvent également bénéficier des ASC sur décision du CSE.

De même, le CSE peut décider d'inclure dans les bénéficiaires les personnes extérieures à l'entreprise, mais travaillant habituellement dans les locaux de celle-ci (prestataires, intérimaires). Pour ces personnes, la loi leur permet de bénéficier au minimum des installations collectives de l'entreprise utilisatrice (moyens de transport collectifs, restauration...).

Destinée à améliorer les conditions de vie de travail et d'emploi

Une activité sociale et culturelle doit avoir pour finalité d'améliorer les

conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

Cette obligation est généralement interprétée de façon large, mais il existe quand même certaines restrictions. Par exemple, l'action syndicale n'est pas considérée par les juges comme étant une activité sociale et culturelle. De même, si l'employeur organise une soirée festive dans le but de présenter le bilan annuel de l'entreprise et d'assurer une cohésion au sein de celle-ci, cette soirée ne peut être une ASC (ce qui est le cas si elle est uniquement festive !).



Bons d'achat, chèques-cadeaux ou cadeaux

La remise de **cadeaux et de bons d'achat** aux salariés, pour la fin d'année, est l'une des activités sociales et culturelles les plus répandues dans les CSE. Il est utile de rappeler la règle URSSAF applicable, afin d'éviter des redressements de cotisations.

Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achat aux salariés est soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achats et cadeaux,
- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

1 Bons d'achat et cadeaux :

1^{re} règle :

Si la valeur cumulée des bons d'achats, chèques-cadeaux et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas 183 euros (en 2023), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

2^{ème} règle :

Si le montant global dépasse le seuil, il faut alors examiner chaque bon d'achat (ou chèques-cadeaux ou cadeaux) pour voir si certains d'entre eux bénéficient d'exonérations spécifiques. Pour cela, il est nécessaire (conditions cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),
- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,
- de ne pas dépasser **183 euros** (en 2023), par événement et par année civile.

Liste des événements : Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des Pères, fête des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

Précisions :

- *Sainte-Catherine : la limite d'âge est de 25 ans,*
- *Saint-Nicolas : la limite d'âge est de 30 ans,*
- *Naissance : la limite de 183 euros s'apprécie par enfant,*

- *Rentrée scolaire : la limite de 183 euros s'apprécie par enfant,*
- *Noël : la limite de 183 euros s'apprécie par enfant et par salarié.*



Précision pour Noël : dans le cas particulier où deux parents travaillent dans la même entreprise, le seuil d'apprécie pour chacun d'eux : ainsi les deux salariés pourront prétendre pour Noël, aux bons d'achat pour le même enfant.

En raison de ce lien avec l'évènement, les bons d'achat et cadeaux doivent être attribués au moment où l'évènement se produit, et donc, en principe, au mois de décembre pour les œuvres sociales et culturelles liées à Noël. S'ils sont attribués bien avant ou bien après l'évènement, il y a un risque d'être soumis à cotisations.

Attention !

Lorsque les conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon ou cadeau est soumis, en cas de contrôle de l'URSSAF, aux cotisations sociales pour son montant global (dès le 1^{er} euro).

Autre difficulté, la « tolérance » URSSAF n'a selon la Cour de cassation aucune portée normative... Chaque contrôleur URSSAF est donc en droit de redresser un CSE, sans tenir compte des tolérances de l'URSSAF qui s'appliquent depuis plus de 30 ans !

2 Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

3 Bons d'achat de produits alimentaires :

L'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires courants n'est pas concernée par les seuils d'exonération. Par contre, l'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires non

courants, dont le caractère festif est avéré (foie gras, caviar, champagne) bénéficient du seuil d'exonération de 183 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des événements cités précédemment).

Au travail, faire ou mimer une fellation est une faute

Au travail, faire ou mimer une fellation est une faute

Mimer une fellation à l'aide d'une bouteille lors d'une fête d'entreprise est une faute grave

Dans un cadre certes festif mais qui reste professionnel, en présence du personnel de l'entreprise, une salariée a mimé une fellation à l'aide d'une bouteille.



Pour la Cour d'appel de Douai, ces faits sont complètement incompatibles avec l'attitude que doit avoir un directeur d'agence au sein de son entreprise en termes de

retenue et de comportement envers ses subalternes, justifiant son licenciement pour faute grave[1].

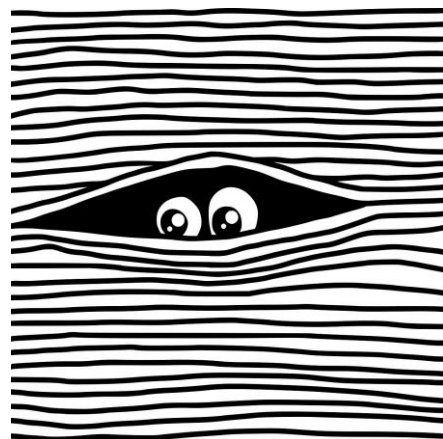
Faire des fellations à des clients pendant le temps de travail est une faute simple

Pour la Cour d'appel de Colmar, le fait, pour un salarié d'exécuter des fellations à des clients durant les heures de service, et ce malgré la signature d'une note de service interdisant formellement ces pratiques constitue une faute simple, soit une cause réelle et sérieuse de licenciement[2].

Expliquer à une collègue de travail comment faire une fellation est une faute grave

Pour la Cour d'appel de Rouen, expliquer à une collègue de travail comment faire une fellation en ces termes « *alors pour faire une bonne fellation, il faut que tu prennes le sexe de l'homme dans tes mains, sans oublier les testicules bien sûr. Ensuite, faire des mouvements de va-et-vient tout en mettant le sexe de l'homme dans ta bouche.* » constitue une faute grave[3].

Le fait qu'en 2017, de tels propos ne puisse recevoir une qualification pénale – ce qui n'est plus le cas depuis la contravention d'outrages sexistes créée par la loi dite 'Schiappa' du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes – n'est pas un élément déterminant pour retenir l'absence de gravité.



Mimer une fellation avec une banane enduite de crème dessert constitue un harcèlement sexuel

Pour la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, le fait de pincer les parties génitales de son collègue de travail puis le coincer dans le local plonge où la salariée a mimé une fellation avec une banane enduite de crème dessert en lui précisant « si tu veux, je te fais pareil » constitue des agissements de harcèlement sexuel

et de violence physique rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise y compris durant le préavis^[4].

^[1] Cour d'appel de Douai – Sociale D salle 1
26 mai 2023 n° 21/00577

^[2] Cour d'appel de Colmar – ch. sociale sect.
A 13 mai 2022 n° 22/442

^[3] Cour d'appel de Rouen – ch. Sociale 21
octobre 2021 n° 19/01999

^[4] Cour d'appel d'Aix-en-Provence – Pôle 04
ch. 05 27 février 2020 n° 17/21232

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du
Travail
et Droit de la Sécurité SociBarreau
de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

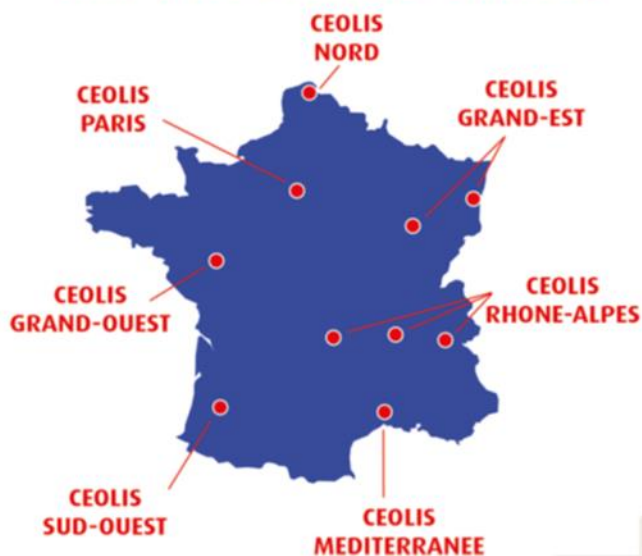


Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (novembre 2023)