

roux de ses pairs, qui veillent au respect de la déontologie et donc à la morale de toute la Profession. A ce titre, si l'indépendance professionnelle reste garantie par les textes, elle dépend avant tout de celui qui s'en prévaut. Dès lors, c'est bien à chaque professionnel concerné d'exercer son métier en conscience, qu'il soit seul dans son exercice ou en-

touré d'autres. En bref, dans tous les secteurs de prise en charge médicalisée, même préventive, l'indépendance professionnelle médicale est acquise sans qu'il soit besoin de la rappeler dans tous les textes qui touchent à la Prévention et ce principe ne saurait être mis à mal par un exercice en équipe.

Période de préavis et véhicule de fonction

Quid du véhicule de fonction pendant une période de préavis ?

(Cass. soc., 11 juil. 2012, n° 11-15.649)

Une clause du contrat de travail ne peut imposer au salarié la remise de son véhicule de fonction durant le préavis non exécuté.

Par un arrêt du 11 juillet dernier, la Cour de cassation énonce que le salarié, dispensé de l'exécution de son préavis, ne peut être tenu de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel, quand bien même il y serait tenu par une clause de son contrat de travail.

Si la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de poser comme principe que, pendant une période de préavis non exécuté, le salarié n'a pas à restituer à l'employeur le véhicule de fonction qui a été mis à sa disposition pour un usage à la fois professionnel et personnel (Cass. soc., 8 mars 2000, n° 99-43.091 ; Cass. soc. 4 mars 1998, n° 95-42.858), elle va plus loin par le présent arrêt, en considérant qu'une clause qui prévoirait qu'en cas de dispense du préavis, le salarié s'engage, par avance, à restituer le véhicule de fonction à l'entreprise, est sans effet. La Cour de cassation énonce, en effet, que "*le salarié dispensé de l'exécution de son préavis ne peut être tenu, même en application d'un engagement pris dans le contrat de travail, de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel.*"

Dans la présente affaire, il s'agit d'un directeur général, licencié avec une dispense de préavis, qui s'est vu réclamer la restitution de son véhicule de fonction dès la notification de son licenciement, et ce sur la base d'une clause contractuelle prévoyant expressément que le véhicule ne pourrait être conservé en cas de dispense de préavis.

Malgré cette clause, l'intéressé a continué à utiliser le véhicule pendant les 12 mois correspondant au préavis non exécuté. Il s'est, dès lors, vu récla-

mer par son employeur plus de 30 000 euros au titre de remboursement de frais. Mais la Cour de cassation a débouté l'entreprise de sa demande aux motifs précités, à savoir que le salarié, dispensé de l'exécution de son préavis, n'a pas à restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule, malgré la clause contractuelle prévoyant cette restitution.

Les Hauts magistrats se fondent en premier lieu sur le deuxième alinéa de l'article L. 1234-5 du Code du travail, aux termes duquel "*l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution de salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis (...)*". Or, le véhicule de fonction est indéniablement un avantage en nature. Partant, le salarié ne saurait en être privé pendant la période de dispense de son préavis. Il s'agit là d'une jurisprudence constante.

En second lieu, la Cour de cassation se fonde sur l'article L. 1231-4 du Code du travail, qui énonce, notamment, que le salarié ne peut renoncer par avance à se prévaloir des règles qui régissent la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que les clauses, prévoyant expressément que le salarié doit remettre à l'employeur son véhicule de fonction en cas de dispense de préavis, qui sont insérées dans le contrat de travail, ou bien encore qui figurent dans une convention de mise à disposition du véhicule ou dans une convention collective, sont sans effet.

Par contre, on rappellera que la Cour de cassation permet au contrat de travail d'organiser la restitution du véhicule de fonction pendant une période de suspension du contrat de travail, pour maladie par exemple (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.996).

Déclaration préalable à l'embauche

Nouveau formulaire

(A. du 30 juil. 2012, JO du 14 août)

Un arrêté du 30 juillet 2012 publié le 14 août vient fixer le modèle du formulaire CERFA 14738*01 de "Déclaration préalable à l'embauche" (DPAE) utilisé pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale, lorsque l'employeur n'est pas tenu d'effectuer cette déclaration par voie électronique sur le site www.net-entreprises.fr.

Pour rappel, l'obligation de dématérialisation des DPAE s'applique, depuis le 1^{er} janvier 2012, aux entreprises ayant adressé plus de 1 500 déclarations d'embauche l'année précédente.

Les précédents arrêtés fixant des modèles de formulaires sont abrogés.

Contrat d'apprentissage

Nouveau modèle-type (A. du 6 juil.

2012, JO du 18)

Un nouveau modèle type de contrat d'apprentissage est mis à la disposition des employeurs souhaitant embaucher des apprentis.

L'imprimé CERFA FA 13, qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprenti, doit être utilisé à compter du 1^{er} juillet 2012. Les formulaires sont disponibles :

- dans les chambres des métiers et de l'artisanat, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture,
- dans les DIRECCTE et les services départementaux de l'inspection du travail, sur les sites suivants : www.mon.service-public.fr et www.travail.gouv.fr.

L'arrêté détaille également les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection.

Premier scrutin de représentativité dans les TPE prévu fin 2012

(D. n° 2012-904 du 24 juil. 2012, JO du 25)

A défaut d'élections professionnelles, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés voteront pour la première fois fin 2012 pour contribuer à la détermination des syndicats représentatifs au niveau de la branche et au niveau national.

Un récent décret est venu fixer la période de ce premier scrutin qui se déroulera du mercredi 28 novembre au mercredi 12 décembre 2012.