

JURISPRUDENCE

Laurence Monville-Roustand
Avocat Spécialiste en droit social

JURISPRUDENCE

SOMMAIRE

Page :

- 3- Requalification d'un CDD en CDI en référé
- 4- Sanction disciplinaire – Refus d'une rétrogradation
- 5- Prise d'acte de la rupture du contrat pour contester une sanction disciplinaire
- 6- Durée du travail : forfait en heures
- 7- Durée du travail : heures supplémentaires et travail dissimulé
- 8- Délai maximum pour licencier ou reclasser un salarié inapte
- 9- Motif du licenciement : insultes et agressions verbales
- 10- Licenciement, avantage en nature véhicule et préavis non effectué
- 11- Licenciement, remise tardive des documents de fin de contrat
- 12- Licenciement sans cause réelle et sérieuse : remboursement des allocations chômage à Pôle emploi
- 13- Représentants du personnel, entretien annuel
- 14- Assiette des budgets du comité d'entreprise
- 15- Sécurité sociale, bons d'achat octroyés par l'employeur

Objet	Requalification d'un CDD en CDI
La question posée	<i>Le salarié peut-il demander la poursuite de son contrat de travail en référé prud'homal?</i>

La réponse	<p>Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-18560 D</p> <p>Le code du travail précise que le salarié qui demande la requalification de son CDD en CDI saisit directement la formation de jugement du CPH qui doit statuer sous délai d'un mois.</p> <p>En fait, ce délai est rarement respecté, ne serait-ce que par l'encombrement des prud'hommes, et la décision est souvent rendue après que le contrat a pris fin, ce qui ne permet pas au salarié ayant vu son contrat requalifié en CDI de réintégrer l'entreprise, mais seulement d'obtenir des indemnités.</p> <p><i>Deux salariés en CDD avaient saisi la formation des référés du CPH, puis le bureau de jugement, afin d'obtenir la requalification de leur CDD en CDI, quelques jours avant la fin de leur contrat.</i></p> <p>Un jour avant le terme des CDD, le juge des référés avait ordonné la poursuite des contrats jusqu'à ce qu'il soit statué au fond.</p> <p>La cour d'appel avait infirmé cette décision, estimant qu'elle n'était pas de la compétence des référés mais de la compétence exclusive des juges du fond. <i>La Cour de cassation considère au contraire</i> que constitue un dommage imminent, la perte de l'emploi liée à la survenance du terme, durant la procédure, du CDD toujours en cours au moment où le juge des référés statue.</p>
En pratique	<p>Dans cet arrêt, la Cour de cassation admet que le salarié puisse obtenir en référé la poursuite de son CDD après son terme, jusqu'à ce que le CPH statue au fond sur la demande de requalification.</p>
Objet	Sanction disciplinaire
La question posée	<p><i>Que faire si un salarié refuse sa rétrogradation disciplinaire ?</i></p>

La réponse	<p>Comment procéder ? Mentionner, dans la lettre de notification de la rétrogradation, la faculté pour le salarié d'accepter ou de refuser cette modification de son contrat ; Lui laisser un délai de réflexion raisonnable ou conventionnel ; envisager les effets d'un défaut de réponse (acceptation ou refus implicite ?). En aucun cas le licencié s'il refuse la rétrogradation pour ce seul motif. Possibilité de prononcer une autre sanction que celle envisagée.</p> <p>Mise en œuvre de la nouvelle sanction. Selon le libellé de la convocation d'origine, la nouvelle sanction envisagée peut nécessiter la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable ; Respecter alors le délai de prescription de 2 mois des faits fautifs ; ce délai est interrompu par la notification de la proposition de rétrogradation disciplinaire. Il l'est à nouveau par le refus du salarié de cette proposition. La sanction de remplacement ne peut pas être notifiée au salarié moins de 2 jours ni plus d'un mois après ce nouvel entretien préalable.</p> <p>Quel risque à imposer une rétrogradation disciplinaire ? Le salarié peut exiger la poursuite du contrat aux conditions initiales, c'est-à-dire le rétablissement dans son statut antérieur ; L'employeur, ayant épuisé son pouvoir disciplinaire, ne peut pas alors prononcer pour les mêmes faits une autre sanction et notamment un licenciement. Le salarié peut aussi faire constater que l'employeur a commis une voie de fait s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou prendre acte de la rupture du contrat et demander au juge de lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p>
En pratique	<p>Modification du contrat de travail, la rétrogradation ne peut pas être imposée au salarié, mais seulement proposée. Elle doit être expressément prévue au règlement intérieur et proportionnée à la faute commise, par exemple comme alternative au licenciement.</p>

Objet	Prise d'acte de la rupture du contrat de travail
La question posée	<i>Le salarié peut-il prendre acte de la rupture du contrat pour contester une sanction disciplinaire ?</i>

La réponse	<p><i>Cass. soc. 2-3-2017 n° 15-26.945 F-D</i></p> <p>Mis à pied à titre provisoire le 31 décembre 2009 et convoqué à un entretien préalable au licenciement par courrier du 11 janvier 2010, le salarié a, par courrier du 2 février 2010, fait l'objet d'une mesure de suspension disciplinaire d'une durée de trente jours ; le 8 février 2010, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail ;</p> <p>La cour d'appel retient que le salarié ne démontre pas que l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur ait rendu impossible la poursuite de la relation de travail et qu'il ne peut contester le bien fondé de cette sanction par la procédure de prise d'acte de la rupture du contrat de travail ; elle analyse donc cette rupture comme une démission.</p> <p>Ce n'est pas l'avis de la cour de cassation qui décide que la cour d'appel a privé sa décision de base légale, en ne vérifiant pas si la sanction de mise à pied qu'elle avait annulée en raison de son caractère disproportionné, était susceptible d'empêcher la poursuite du contrat de travail.</p> <p>En clair, il n'est pas interdit à un salarié de contester une sanction disciplinaire abusive en prenant acte de la rupture de son contrat de travail. Il appartient, dans ce cas, au juge de vérifier si la sanction injustifiée est susceptible d'avoir empêché la poursuite du contrat de travail.</p>
En pratique	<p>Le salarié peut contester une sanction disciplinaire abusive en prenant acte de la rupture de son contrat de travail, à charge pour le juge de vérifier si la sanction annulée est susceptible d'avoir empêché la poursuite du contrat de travail.</p>
Objet	<p>Durée du travail : forfait en heures sur l'année</p>
La question posée	<p><i>Les heures supplémentaires peuvent elles être incluses dans la rémunération en cas de forfait heures ?</i></p>

La réponse	<p>Cass. Soc. 29 mars 2017, n° 15-27.803</p> <p>Au vu de la clause de rémunération du contrat de travail, qui stipulait : « <i>le salaire brut mensuel de M. X... sera de 2 210 euros, calculé sur la base mensuelle de 169 heures hebdomadaires</i> », la cour d'appel a décidé qu'il s'ensuivait que l'inclusion du paiement des heures supplémentaires n'était pas expressément prévue par le contrat dans la rémunération forfaitaire du salarié.</p> <p>Mais tel n'est pas l'avis de la cour de cassation, qui décide que le contrat de travail conclu entre les parties stipulait un salaire brut de 2 210 euros pour 169 heures mensuelles ce dont il se déduisait que le salarié avait expressément donné son accord à l'inclusion des heures supplémentaires dans sa rémunération.</p> <p>Rappelons que la rémunération du salarié en forfait heures doit au moins correspondre à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.</p>
En pratique	<p>Pour éviter tout risque de litige de ce type, il est conseillé de préciser dans le contrat de travail ou l'avenant de forfait, le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération du salarié en forfait heures.</p>

Objet	Durée du travail : heures supplémentaires
La question posée	<i>Heures supplémentaires : une erreur de taux de majoration équivaut-elle à l'infraction de travail dissimulé ?</i>

La réponse	<p>Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-23.039 F-D</p> <p>Pour condamner l'employeur à payer une indemnité au salarié au titre du travail dissimulé, la cour d'appel retient que les bulletins de paie ne mentionnent aucun paiement d'heures supplémentaires au taux de 50 % alors que les bulletins de présence prouvent que le salarié a accompli à plusieurs reprises un horaire hebdomadaire supérieur à 43 heures, que la comparaison des feuilles de présence avec les bulletins de paie correspondants, étant précisé que les heures supplémentaires étaient payées par trimestre civil, permet de constater que toutes les heures effectuées et figurant sur les relevés de présence non remis en cause par l'employeur, n'ont pas été payées et que celles au-delà de 43 heures n'avaient jamais été majorées à 50 % ;</p> <p>En outre, l'employeur ne démontre pas que le salarié aurait bénéficié de repos compensateur, aucun document ne faisant mention de la prise d'un tel repos et la société ne justifiant pas de l'accord d'entreprise le prévoyant, que l'omission par l'employeur de régler les heures supplémentaires dans leur totalité et avec leur majoration, alors qu'il disposait des relevés de présence, démontre l'intention délibérée de celui-ci de minorer la rémunération du salarié ;</p> <p>Mais la cour de cassation estime que l'ensemble des heures supplémentaires figurant sur les bulletins de salaire, la seule application erronée du taux de majoration des heures supplémentaires ne saurait caractériser l'intention de dissimulation ; il n'y avait donc pas travail dissimulé, mais seul un rappel de majorations d'heures supplémentaires.</p>
En pratique	<p>Le délit de dissimulation d'emploi salarié peut être constitué lorsque l'employeur mentionne intentionnellement sur le bulletin de paie ou le document équivalent, un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.</p>

Objet	Inaptitude médicale
La question posée	<i>Quel est le délai maximum pour licencier ou reclasser un salarié inapte?</i>

La réponse	<p>Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-14.852 F-D</p> <p>Le Code du travail n'impose pas à l'employeur de délai pour licencier le salarié. En conséquence, s'il a bien repris le paiement des salaires après le délai d'un mois après l'avis d'inaptitude, il ne peut pas être reproché à l'employeur de ne pas procéder au licenciement du salarié et de poursuivre ses recherches de reclassement à l'expiration du délai d'un mois.</p> <p>En l'espèce, le salarié dont l'inaptitude était d'origine professionnelle demandait la résiliation judiciaire du contrat de travail en faisant valoir que s'il avait repris le paiement du salaire, l'employeur ne l'avait pas licencié ou reclassé dans le délai d'un mois suivant le constat de son inaptitude.</p> <p>Or, l'employeur n'étant pas tenu de licencier à bref délai, la cour d'appel a pu constater l'absence de faute justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de ce dernier.</p> <p>Dans cette affaire, l'employeur avait suspendu le processus de reclassement le temps des élections des délégués du personnel, afin d'être en mesure de les consulter régulièrement sur les postes susceptibles d'être proposés au salarié.</p>
En pratique	<p>Si le Code du travail impose à l'employeur de reprendre le versement de la rémunération du salarié qui n'est ni reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois, il ne fixe pas de délai pour reclasser ou licencier l'intéressé.</p>

JURISPRUDENCE

Objet	Motif du licenciement
La question posée	<p><i>Le salarié réitérant insultes et agressions verbales peut il être licencié pour faute grave?</i></p>

La réponse	<p>Cass. soc. 19-1-2017 n°15-24.603 F-D</p> <p>Oui, l'employeur, tenu d'une obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés, ne peut pas risquer de voir se renouveler les insultes et le comportement agressif du salarié pendant son préavis. Dès lors, son licenciement pour faute grave est justifié.</p> <p>Le salarié, directeur adjoint d'un établissement, a été licencié pour faute grave après avoir proféré des insultes et fait preuve d'agressivité à plusieurs reprises à l'égard de ses collègues de travail.</p> <p>Il faisait valoir son ancienneté et l'absence de précédentes sanctions disciplinaires dans son dossier pour prétendre que sa faute ne présentait pas un degré de gravité suffisant pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise durant son préavis.</p> <p>Mais la cour de cassation a retenu que l'employeur, tenu d'une obligation de protection de la santé physique et mentale de ses salariés, ne pouvait prendre le risque de voir se renouveler même pendant la durée limitée du préavis un tel comportement, pour justifier la faute grave privative du préavis et de toute indemnité de rupture.</p>
En pratique	<p>Le caractère répété des insultes et manifestations d'agressivité, rendant probable leur réitération en cours de préavis, justifie la faute grave au nom de la protection de la santé physique et mentale des autres salariés.</p>

JURISPRUDENCE

Objet	Licenciement, avantage en nature et préavis
La question posée	<i>A t-on le droit de récupérer le véhicule de fonction, utilisé également à des fins personnelles, d'un salarié démissionnaire dispensé de préavis ?</i>
La réponse	<p>Même non exécuté, le préavis réciproque n'anticipe pas pour autant le terme du contrat de travail.</p> <p>On ne peut pas demander la restitution du véhicule de fonction mis à disposition du salarié pour un usage professionnel et personnel avant la fin du préavis, même si le salarié a été dispensé de l'exécuter à sa demande.</p> <p>Même si le contrat de travail stipule que le véhicule de fonction devra être restitué en cas de dispense d'exécution de son préavis, le salarié n'est en aucun cas tenu de respecter cette clause illicite.</p> <p>La suppression d'un tel avantage s'analyse en une réduction de la rémunération contractuelle du salarié.</p>
En pratique	L'employeur ne peut pas demander la restitution du véhicule de fonction mis à disposition pour un usage professionnel et personnel avant la fin du préavis, même si le salarié a été dispensé de l'exécuter.

Objet	Licenciement, effets de la rupture
La question posée	<i>Quel est le risque d'une remise tardive des documents de fin de contrat ?</i>

JURISPRUDENCE

La réponse	<p>Cass. soc. 22 mars 2017, n° 16-12.930</p> <p>Les différents documents de fin de contrat à tenir à disposition du salarié à la fin du contrat (= fin du préavis même non exécuté) sont les suivants : -</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificat de travail, - Attestation pôle emploi, - Solde de tout compte, - Etat récapitulatif de l'épargne salariale si l'entreprise est concernée. <p>Risques encourus en cas de remise tardive de ces documents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dommages-intérêts au salarié, s'il en subit un préjudice apprécié souverainement par les juges (confirmation de la suppression du « nécessaire préjudice ») - Remise sous astreinte
En pratique	<p>Si le salarié démontre qu'il a subi un préjudice du fait d'une remise tardive des documents de fin de contrat (par exemple, s'il démontre qu'il n'a pas pu toucher les allocations chômage), alors vous serez condamné à lui verser des dommages et intérêts.</p>

Objet	Licenciement sans cause réelle et sérieuse: suites administratives
La question posée	<i>Licenciement sans cause réelle et sérieuse : dans quels cas rembourser des allocations chômage à Pôle emploi?</i>

JURISPRUDENCE

La réponse	<p>Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-10.594 Cass. soc. 3 février 2017, n° 15-11.434</p> <p>Lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, les juges condamnent l'entreprise au remboursement des allocations chômage qui ont été versées au salarié du jour de son licenciement à la date du prononcé du jugement dans la limite de 6 mois d'allocations de chômage (Code du travail, art. L. 1235-4).</p> <p>En sont toutefois dispensées les entreprises qui emploient moins de 11 salariés ou quand le salarié compte moins de 2 ans d'ancienneté au moment du licenciement ;</p> <p>De même en cas de licenciement intervenu en violation des règles particulières aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce cas n'étant pas prévu par le texte.</p>
En pratique	<p>Tout licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salarié engage l'entreprise à rembourser au Pôle emploi les allocation de chômage versées au salarié dans la limite de 6 mois, sauf en cas de licenciement abusif suite à AT / MP.</p>

Objet	Représentants du personnel
La question posée	<i>Puis-je mentionner les activités électives du salarié sur le compte-rendu d'entretien annuel?</i>

JURISPRUDENCE

La réponse	<p>Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-20.799</p> <p>Non, l'exercice d'activités syndicales ou électives ne peut être pris en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.</p> <p>Le salarié estimait être victime d'une discrimination syndicale dans la mesure où ses fonctions électives de conseiller prud'homal étaient mentionnées dans ses entretiens annuels d'appréciation pour caractériser son comportement dans son travail.</p> <p>La cour d'appel avait rejeté sa demande en constatant que les remarques faites au salarié étaient les mêmes que ce soit avant la prise de ses fonctions électives ou pendant.</p> <p>Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis et constate par une appréciation stricte que, « sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié ».</p>
En pratique	<p>L'article L. 2141-5 du code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'activités syndicales pour arrêter ses décisions concernant l'avancement du salarié ou sa rémunération.</p>

Objet	Comité d'entreprise
La question posée	<i>Quelle doit être l'assiette des budgets du comité d'entreprise?</i>

JURISPRUDENCE

La réponse	<p>Cass. soc., 22 mars 2017, n°15-19973</p> <p>Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 "Rémunérations du personnel", à l'exception des sommes qui correspondent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la rémunération des dirigeants sociaux, - à des remboursements de frais, - ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail ; <p>La cour d'appel a donc décidé à bon droit que les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute.</p> <p>Doivent par contre être intégrées au compte 641 les indemnités compensatrices de congés payés, de conversion monétaire de compte épargne-temps et de contrepartie obligatoire en repos qui, bien que versées à la rupture du contrat de travail ou au titre de cette rupture, ont un caractère salarial.</p>
En pratique	<p>La liste des éléments exclus du compte 641 pour calculer les budgets du CE est très limitée.</p>

Objet	Sécurité sociale
La question posée	<i>Les bons d'achat octroyés par l'employeur et/ou par le CE sont ils assujettis à cotisations ?</i>

JURISPRUDENCE

La réponse	<p>Cass. soc. 30-3-2017 n° 15-25.453 F-PB OUI</p> <p>!</p> <p>L'administration admet qu'il puisse être fait abstraction, pour déterminer l'assiette des cotisations, des bons d'achats d'utilisation déterminée lorsque leur importance est conforme aux usages</p> <p>Il a ainsi été institué une présomption de non-assujettissement lorsque l'ensemble des bons d'achats délivrés pendant une année aux bénéficiaires n'excède pas la valeur de 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale soit 163 € en 2017 .</p> <p>Cette tolérance vaut non seulement lorsque ces avantages sont consentis par le comité d'entreprise, mais également, lorsque, en l'absence d'une telle institution, ils sont alloués par l'employeur.</p> <p>Au-delà, la conformité aux usages de la valeur des bons d'achat doit être vérifiée; par tolérance administrative, ils échappent dans cette hypothèse aux cotisations de sécurité sociale dès lors que, distribués en relation avec un événement aux personnes concernées par celui-ci, ils permettent d'acquérir un bien déterminé.</p> <p>Mais la Cour de cassation refuse d'appliquer la tolérance administrative issue d'une circulaire et d'une lettre ministérielle dépourvues de toute portée normative, en violation notamment de l'article L 242-1 du CSS. ;</p> <p>Seules les tolérances prévues par un texte opposable sont certaines.</p>
En pratique	<p>Il en résulte que les bons d'achat sont assujettis à cotisations quelles que soient les conditions dans lesquelles l'employeur ou le CE les octroie (respect ou dépassement du plafond de 5 % du PASS, absence ou non de discrimination). Le respect ou non des conditions posées par l'administration pour échapper aux cotisations est sans conséquence en cas de contentieux.</p> <p>La pratique des URSSAF peut varier d'une région à l'autre.</p>