



Faux titre de séjour et faute grave

L'employeur peut licencier pour faute grave un salarié étranger qui a présenté un faux titre de séjour pour pouvoir se faire embaucher. Cette faute grave est privative de l'indemnité forfaitaire de salaire correspondant à 3 mois de salaires.

Dans cette affaire, l'employeur s'était aperçu de la faute du salarié lors du renouvellement de sa carte de résident, la vérification opérée par la préfecture à cette occasion ayant mis à jour le faux titre. Les juges ont reconnu l'absence de toute faute de l'employeur dans la vérification du titre dont la fausseté n'était apparue que lors d'une procédure en renouvellement. Les juges estiment que cette absence de toute faute de l'employeur qui n'avait pas manqué d'être diligent et le comportement fautif du salarié privait celui-ci de l'indemnité forfaitaire visé par le Code du travail (art. L8252-2).

L'employeur qui entend évoquer la faute grave doit respecter la procédure disciplinaire.

Cass. soc. 18 février 2014, n° 12-19214

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028642376&fastReqId=1891862690&fastPos=1>

Congé parental et conséquences de l'absence de formation

Le manquement de l'employeur à l'obligation de formation du salarié qui revient d'un congé parental d'éducation n'entraîne pas la nullité du licenciement et ne constitue pas une mesure discriminatoire à l'encontre du salarié. C'est ce qui ressort de deux décisions de la Cour de cassation en date du 5 mars 2014.

Dans la première affaire une salariée avait été licenciée pour insuffisance professionnelle après quasiment 11 ans d'absence suite à divers congés parentaux. Elle contestait son licenciement au motif que l'employeur avait violé son droit fondamental à la formation.

Dans la seconde affaire, le contrat de travail d'une danseuse du Moulin Rouge n'avait pas été reconduit à son retour de congé parental. Elle réclamait des dommages-intérêts pour discrimination car elle n'avait pas bénéficié d'une formation conformément à ce que prévoit la loi.

La Cour de cassation infirme les décisions des cours d'appel en faveur des deux salariées et précise que la violation par l'employeur de l'obligation de formation du salarié de retour d'un congé parental n'est pas une violation d'une liberté fondamentale ni discriminatoire.

Cass. soc. 5 mars 2014, n° 12-27701

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028703940&fastReqId=1625845386&fastPos=1>

Cass. soc. 5 mars 2014, n° 11-14426

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028704018&fastReqId=781226824&fastPos=1>

Réduction Fillon et contrat d'intérim

L'article 1251-1 du code du travail confère à l'entreprise de travail temporaire la qualité d'employeur du travailleur temporaire. C'est donc à cette entreprise qu'incombe la charge des cotisations de sécurité sociale et à qui, par conséquent, bénéficie les réductions et abattements relatifs à ces cotisations.

Dans un avis rendu le 3 mars 2014, la Cour de Cassation nous rappelle que la réduction Fillon bénéficie à l'employeur du travailleur intérimaire et ajoute que ce dernier n'a pas l'obligation de prendre en compte cette réduction dans le calcul du coût de la prestation facturée à l'entreprise utilisatrice.

A contrario, la Cour indique qu'en vertu du principe de la liberté des négociations commerciales, l'entreprise employeur du travailleur temporaire et l'entreprise utilisatrice peuvent tout à fait convenir d'une rétrocession correspondant, ou du moins prenant en compte le montant de l'abattement dans l'établissement de la facture.

Cass. Avis 3 mars 2014, n°13-70008/n°13-7009

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/avis_cour_15/integralite_avis_classes_annees_239/2014_6164/2014_13_6335/15003_3_28571.html

Incapacité d'un professionnel libéral et cotisations sociales

L'incapacité de travail d'un professionnel libéral pendant six mois l'exonère uniquement des cotisations d'assurance vieillesse de base.

Dans cette affaire, un médecin exerçant à titre libéral avait fait l'objet d'une contrainte de la part de la Caisse autonome de retraite des médecins de France pour non-paiement de la cotisation annuelle invalidité-décès.

Il contestait cette contrainte sur la base d'une disposition du code de la sécurité sociale prévoyant que les professionnels libéraux atteints d'une incapacité d'exercer leur activité professionnelle pendant plus de 6 mois sont exonérés des cotisations d'assurance vieillesse de base.

La Cour de cassation considère que l'exonération prévue par le code de la sécurité sociale ne concerne que les cotisations de vieillesse de base et non la cotisation complémentaire du régime invalidité-décès.

Cass. civ. 2 7 novembre 2013, n° 12-13774

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028175202&fastReqlId=2006287160&fastPos=1>

Versement transport : continuité de l'assujettissement progressif

L'assujettissement progressif au versement transport en cas de dépassement du seuil de 10 salariés n'est pas suspendu par une période de non assujettissement suite à une diminution d'effectif.

Dans cette affaire, une entreprise avait franchi le seuil de 10 salariés. Elle était donc dispensée du versement transport pendant 3 ans puis assujettie progressivement les trois années suivantes.

Suite à une diminution d'effectif, l'entreprise est repassée en-dessous du seuil de 10 salariés et a suspendu l'application du dispositif d'assujettissement progressif au versement transport pour le reprendre 3 années plus tard lors d'un nouveau franchissement du seuil de 10 salariés.

La Cour de cassation ne retient pas cette interprétation des textes et considère que le dispositif d'assujettissement progressif au versement transport est continu et ne peut pas être suspendu par une période de non assujettissement.

Cass. civ. 13 février 2014, n° 12-28931

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028604160&fastReqlId=1015011265&fastPos=1>

Rupture conventionnelle et climat conflictuel

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle quelques semaines après qu'une procédure de licenciement a été engagée à son encontre et qu'une mise à pied à titre disciplinaire injustifiée lui a été notifiée peut valablement faire reconnaître que son consentement a été vicié selon un arrêt de la Cour de cassation. Dans cette affaire, les juges avaient également pris en considération le fait que l'employeur avait convoqué le salarié à un entretien « destiné à déterminer les modalités de la rupture du contrat de travail qui n'avait duré qu'un quart d'heure et au cours duquel les parties n'avaient pas eu d'échange ».

Aussi, si une rupture conventionnelle peut dans certains cas être conclue au terme d'un contexte conflictuel, la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel « la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

Cass. soc. 12 février 2014, n° 12-29208

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028609425&fastReqlId=744021000&fastPos=1>

Travail à domicile et modification du contrat

17 mars 2014

Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié.

C'est ce qui ressort d'une décision de la Cour de cassation du 12 février 2014.

Dans cette affaire, une salariée contestait son licenciement à la suite de son refus d'aller exécuter sa prestation de travail (jusque-là exécutée à son domicile) dans l'une des agences de l'entreprise. Notons que le litige portait plus précisément sur une clause du contrat de travail de la salariée qui prévoyait que cette dernière exercerait ses fonctions dans un établissement de l'entreprise situé soit à Paris, soit à Fontenay-Sous-Bois, soit à son domicile.

La cour d'appel avait considéré que le licenciement de la salariée était valable car la clause du contrat de travail litigieuse prévoyait un mode purement alternatif de l'exercice professionnel des fonctions de l'intéressée.

La Cour de cassation rejette cette argumentation et donne gain de cause à la salariée en estimant que l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement la clause du contrat de travail qui prévoit la possibilité pour la salariée de travailler à son domicile.

Cass. soc. 12 février 2014, n° 12-23051

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028604354&fastReqId=1183118430&fastPos=1>