



**Rappel de salaire pour heures supplémentaires : évaluation souveraine des juges du fond.**

Le montant du rappel de salaire pour heures supplémentaires est évalué souverainement par le juge en fonction des éléments qui lui sont soumis.

Ce principe est énoncé dans 4 arrêts publiés le même jour par l'assemblée plénière de la Cour de cassation et remet donc en cause la jurisprudence antérieure qui imposait que le salarié fasse le détail du mode de calcul.

Dans cette affaire, un salarié fait une action en rappel de salaire pour heures supplémentaires en évaluant forfaitairement le nombre d'heures dues annuellement sans détailler son calcul.

L'employeur conteste cette méthode au motif que ne sont pas précisés le nombre d'heures réellement travaillées et le détail du calcul.

La Cour de cassation donne raison au salarié, en précisant que les juges du fond qui ont constaté l'existence d'heures supplémentaires peuvent fixer souverainement le montant de la créance salariale en fonction des éléments de fait qui leur étaient soumis et qu'ils ont analysés.

*Cass. soc. 4 décembre 2013, n° 12-22344*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028291357&fastReqlId=379270901&fastPos=1>

*Cass. soc. 4 décembre 2013, n° 11-28314*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028291486&fastReqlId=707911119&fastPos=1>

*Cass. soc. 4 décembre 2013, n° 12-11886*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028291396&fastReqlId=1135137362&fastPos=1>

*Cass. soc. 4 décembre 2013, n° 12-17525*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028291357&fastReqlId=1985195782&fastPos=1>

### **Non-respect des visites médicales obligatoires**

Le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser la visite médicale d'embauche ainsi que les visites médicales obligatoires en cours de l'exécution du contrat de travail cause nécessairement un préjudice au salarié.

Dans cette affaire, suite à son licenciement, un salarié saisit le juge prud'homal d'une demande de dommages intérêts pour non-respect des visites médicales obligatoires pendant l'exécution de son contrat de travail.

Sa demande est rejetée par la cour d'appel, le salarié ne justifiant d'aucun préjudice particulier.

La Cour de cassation est moins tolérante et sanctionne l'employeur au visa du non-respect des dispositions du code du travail imposant les visites médicales obligatoires.

*Cass. soc. 6 novembre 2013, n° 12-16529*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028180033&fastReqId=1536975421&fastPos=1>

### **Clause de non-concurrence et défaut de versement de la contrepartie financière**

Lorsqu'il s'est écoulé un temps très court depuis le départ du salarié de l'entreprise, le défaut de versement de la contrepartie financière n'entraîne pas la caducité de la clause de non-concurrence.

Dans cette affaire, l'employeur avait suspendu le versement de la contrepartie financière prévue par le contrat dès le départ effectif du salarié de l'entreprise et poursuivait ce dernier pour violation de la clause de non concurrence, l'intéressé ayant pris un poste équivalent dans une société concurrente à l'issue du préavis.

Le salarié contestait sa condamnation par la cour d'appel au motif notamment que, du fait du non-paiement de la contrepartie financière par l'employeur, il était libéré de son obligation de non-concurrence.

La Cour de cassation infirme cette analyse et juge que ne s'étant écoulé que quelques jours entre le départ du salarié de l'entreprise et la décision de l'employeur de ne pas verser la contrepartie financière, ce délai ne suffisait pas à libérer le salarié de son obligation, qu'il avait aussitôt méconnue en passant au service d'une entreprise concurrente.

Notons que l'employeur avait obtenu devant la cour d'appel une condamnation du salarié à lui verser la somme de 120 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la clause de non concurrence.

*Cass. soc 20 novembre 2013, n° 12-20074*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028230783&fastReqId=1704143458&fastPos=1>

### **Obligation de loyauté : travail pendant un arrêt maladie**

Le fait d'exercer une activité professionnelle durant un arrêt maladie ne justifie pas nécessairement le licenciement disciplinaire du salarié.

Durant un arrêt maladie, le salarié reste tenu par une obligation de loyauté à l'égard de l'employeur au titre de laquelle il ne peut pas se livrer à une activité concurrente à titre d'exemple.

En revanche, si l'acte commis par le salarié durant la suspension de son contrat ne cause pas de préjudice à l'employeur ou à l'entreprise, il n'y a pas manquement à l'obligation de loyauté comme le précise la Cour de cassation à propos d'un mécanicien dépanneur qui avait exercé une activité de pilote de rallye durant ses arrêts de travail.

*Cass. soc. 16 octobre 2013, n° 12-15638*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028099467&fastReqId=1999103694&fastPos=1>

### **Avantage catégoriel conventionnel et égalité de traitement**

La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait rejeté la demande d'un salarié, cadre, visant à obtenir paiement d'un rappel de salaire au titre de la prime conventionnelle liée à l'expérience professionnelle sur le fondement du principe d'égalité de traitement. L'intéressé faisait valoir que cette prime était distribuée selon des taux et durées variables en fonction des différentes catégories socio-professionnelles, les cadres étant défavorisés par rapport aux non-cadres et aux médecins.

La Cour de cassation infirme l'arrêt et précise que, pour reposer sur une raison objective et pertinente, la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle doit avoir pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

*Cass. soc 27 novembre 2013, n° 12-20246*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028262140&fastReqId=23227072&fastPos=1>

### **Paieement des congés payés inclus dans le salaire**

Même si le contrat de travail stipule que la rémunération du salarié inclut les congés payés, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice de congés pour les congés non pris lors de la rupture du contrat de travail.

Pour énoncer ce principe, Les juges de la Cour de cassation se fondent sur une directive européenne (n° 93/104) qui :

- « s'oppose à ce que le paiement du congé annuel minimal au sens de cette disposition fasse l'objet de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail correspondante et payés ensemble avec la rémunération au titre du travail effectué, et non d'un versement au titre d'une période indéterminée au cours de laquelle le travailleur prend effectivement congé ;

- « ne s'oppose pas, en principe, à ce que des sommes qui ont été payées, de manière transparente et compréhensible, au titre du congé annuel minimal au sens de cette disposition sous la forme de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail correspondante et payés ensemble avec la rémunération au titre du travail effectué soient imputées sur le paiement d'un congé déterminé qui est effectivement pris par le travailleur » .

Dans cette affaire, le contrat de travail se bornait à stipuler que la rémunération du salarié incluait les congés payés. Cette clause a été considérée comme n'étant « ni transparente ni compréhensible ».

On peut supposer que la clause du contrat devra au minimum distinguer les sommes dues au titre de la rémunération de celles dues au titre des congés payés (soit, 10% du montant de la rémunération).

*Cass. soc. 14 novembre 2013, n° 12-14070*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028205365&fastReqlId=663784826&fastPos=1>

### **Délit de marchandage et réparation de la perte d'avantages du salarié.**

Lorsque le délit de marchandage est constitué, le salarié peut être indemnisé au titre du préjudice subi, par la perte des avantages liés au bénéfice des œuvres sociales du comité d'entreprise, par l'impossibilité de participer à la désignation des représentants du personnel et par l'impossibilité de se faire assister par ces derniers.

Rappelons que le délit de marchandage est défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié.

Dans cette affaire, une salariée d'un GIE, licenciée pour faute grave, conteste sa procédure de licenciement, car elle n'a pas pu se faire assister par des représentants du personnel lors de l'entretien préalable, le GIE en étant dépourvu au contraire des structures dans lesquelles elle exerçait son activité.

Elle réclame également des dommages et intérêts pour la perte des avantages liés aux œuvres sociales et à l'impossibilité de participer aux élections des représentants du personnel.

La Cour de cassation lui donne raison et précise que la salariée n'a pas à justifier d'un préjudice mais seulement de la privation d'avantages potentiels.

*Cass. soc du 27 novembre 2013 n° 12-22269*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028262979&fastReqlId=994591394&fastPos=1>

### **Discrimination et orientation sexuelle**

L'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est présumée lorsque, après avoir appris l'homosexualité d'un salarié, l'employeur lui retire un dossier puis le licencie pour faute grave.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande tendant à obtenir la nullité de son licenciement pour discrimination en raison de son orientation sexuelle au motif que l'intéressé ne rapportait aucun propos, mesure, décision, attitude laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte à son égard.

La Cour de cassation rejette cette argumentation et rappelle que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que les décisions qu'il a prises sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Rappelons qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, y compris le licenciement, ou d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé, en raison de son orientation sexuelle, une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité (art. L. 1132-3-1 C.tr.).

*Cass. soc 6 novembre 2013, n° 12-22270*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028180276&fastReqlId=1209225958&fastPos=1>

### **Rupture de la promesse d'embauche et faute passée**

La prise de connaissance tardive par l'employeur de ce que le salarié avait été condamné dans le passé pour des faits de violence ne peut constituer en soi une cause de rupture de la promesse d'embauche.

Dans cette affaire, l'employeur avait signifié au salarié qu'il ne donnait pas suite à une promesse d'embauche, le salarié ayant, dans le passé, commis des faits de violence à l'encontre d'ouvriers de l'équipe que l'intéressé devait intégrer.

La Cour d'appel avait retenu que l'employeur devait prendre des mesures préventives pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, de sorte qu'il avait légitimement rompu la promesse d'embauche.

**19 décembre 2013**

La Cour de cassation infirme cette analyse en se fondant sur le fait que le motif de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ne figure pas dans la lettre de rupture de la promesse d'embauche et qu'il appartenait à l'employeur de se renseigner sur la personnalité de l'intéressé, donc sur ses antécédents, avant de l'engager.

*Cass. soc 20 novembre 2013, n° 12-23864*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028235781&fastReqId=1208820522&fastPos=1>