



A propos de l'utilisation frauduleuse du titre RSI

L'Ordre des Experts-Comptables avait attiré à plusieurs reprises l'attention sur l'utilisation frauduleuse du titre RSI par une société commerciale fournissant des services publicitaires. La chambre commerciale de la Cour de Cassation a tranché la question le 23 février dernier condamnant ladite société sur le fondement des pratiques commerciales trompeuses (Cass. com. 26 févr. 2013, n°12-12203).

La Cour considère en effet que le bulletin d'adhésion envoyé par la société « Répertoire des sociétés et des Indépendants », qui avait choisi comme sigle « RSI », est de nature à créer une confusion avec le Régime social des indépendants, régime de sécurité sociale utilisant également le sigle RSI et auquel l'adhésion est obligatoire pour toute une catégorie de professionnels. Ce document, même s'il contient des informations sur la véritable nature de la prestation proposée, « est de nature à induire en erreur le professionnel normalement attentif sur le service rendu moyennant paiement ». La Cour s'appuie notamment sur de nombreuses plaintes déposées par des professionnels auprès de la DDPPP (Direction Départementale de la protection des populations de Paris).

Cass. com. 26 févr. 2013, n°12-12203

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027132322&fastReqlId=141614492&fastPos=1>

Absence de formation et dommages intérêts

Le fait de ne pas avoir bénéficié de formation lui permettant de maintenir sa capacité à occuper son emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ouvre droit à indemnisation pour le salarié.

Dans cette affaire, suite à son licenciement pour motif économique, un salarié saisit la juridiction prud'homale, notamment en vue d'obtenir le paiement de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation.

Le salarié ayant été recruté sans compétence ni expérience à un poste auquel il a été formé par l'employeur, et son poste de travail (opérateur de lignes) n'ayant connu aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation au cours des seize ans d'exécution du contrat de travail, la Cour d'appel avait rejeté la demande du salarié.

La Cour de cassation n'adopte pas la même position et condamne l'employeur sur la seule constatation de l'absence de formation inscrite dans le plan de formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cass. soc. 5 juin 2013, n° 11-21255

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027524306&fastReql=499433602&fastPos=1>

Rémunération aux pourboires

A défaut de précision dans le contrat de travail, la part des pourboires revenant aux salariés n'a pas vocation à s'imputer sur le salaire fixe prévu, mais à s'y ajouter. Telle est la décision rendue par la Cour de cassation le 5 juin 2013.

Rappelons que l'article L 3244-2 du code du travail dispose que les pourboires s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé dans le cadre d'un contrat de travail prévoyant un salaire mensuel fixe. L'employeur avait cru bon d'inclure le montant des pourboires dans le salaire fixe, et les bulletins de paie mentionnaient une rémunération aux pourboires. A ce titre, le salarié a saisi les juges d'une demande en paiement d'un rappel de salaire et de dommages et intérêts.

Les juges ont fait droit à cette demande, indiquant que les pourboires ne doivent ni se confondre ni se substituer au salaire fixe, à moins qu'un salaire minimum ait été garanti par l'employeur. Le salarié a ainsi obtenu plus de 13.000 euros de dommages-intérêts pour quatre mois de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 5 juin 2013, n° 12-12759

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027527176&fastReql=180398178&fastPos=1>

Travail du dimanche et modification du contrat de travail

La Cour de cassation rappelle qu'une nouvelle répartition de l'horaire de travail privant un salarié du repos dominical constitue une modification du contrat de travail. En conséquence, l'accord du salarié est requis.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée pour un horaire de travail de 35 heures par semaine, les samedis et dimanches étant les jours de repos hebdomadaires. L'employeur a décidé de modifier ces jours de repos en imposant à cette salariée de venir travailler le samedi et le dimanche une semaine sur deux. Ayant refusé ces nouveaux horaires de travail, elle a été licenciée.

Le licenciement a été considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse car le changement d'horaires de travail n'était pas conforme aux stipulations du contrat de travail.

Cass. soc. 5 juin 2013, n° 12-12953

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027527189&fastReql=192155157&fastPos=1>

Inaptitude professionnelle et indemnisation du préjudice lié à la perte de l'emploi

L'indemnisation de la perte d'emploi suite à l'inaptitude du salarié est nécessairement comprise dans les dommages-intérêts versés à ce dernier en réparation du préjudice résultant de la méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement.

En l'espèce, un salarié licencié pour inaptitude professionnelle avait obtenu 30 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Suite à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par le tribunal des affaires de sécurité sociale, il a saisi le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir la réparation du préjudice résultant de la perte de son emploi.

La Cour de cassation rejette la demande du salarié car elle considère que l'indemnité de 30 000 euros qui lui avait été alloué intégrait déjà ce préjudice.

Cass. soc. 29 mai 2013, n° 11-28799

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027486417&fastReqlId=2060502819&fastPos=1>

La mise en cause de l'expert-comptable de l'employeur peut coûter cher

Une salariée mettant en cause l'expert-comptable de l'employeur sur le papier à en-tête de celui-ci, notamment auprès des instances professionnelles régionales, en émettant des critiques purement personnelles commet une faute grave justifiant son licenciement. Telle est la décision prise par la Cour de cassation dans un arrêt du 23 mai 2013.

Dans cette affaire, une directrice d'un centre de santé engagée par une Mutuelle avait été licenciée pour insuffisance professionnelle le 30 novembre 1998 avec un préavis de six mois, elle s'est vu notifier la rupture immédiate de son contrat de travail pour faute grave le 10 décembre 1998 pour avoir adressé différents courriers sur le papier à en-tête de son employeur critiquant le travail de l'expert-comptable de celui-ci notamment auprès du Conseil régional de l'ordre. Elle a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement.

La Haute cour a rejeté la demande considérant que les courriers de cette salariée mettant en cause le travail du cabinet d'expertise comptable pouvaient placer l'employeur de celle-ci dans une position délicate vis-à-vis de son cabinet et justifiait, par voie de conséquence, la rupture de son contrat.

Cass. soc. 23 mai 2013, n°12-15047

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027454299&fastReqlId=2052975410&fastPos=1>

Validité de la rupture conventionnelle en présence d'un litige entre les parties

La rupture conventionnelle est valable même lorsqu'il existe un litige entre les parties au moment de sa conclusion. C'est ainsi que la Cour de cassation a clos le débat existant sur ce point entre les différentes cours d'appels dans une décision en date du 23 mai 2013.

En l'espèce, un employeur reprochant à une salariée (avocate spécialisée en droit social) différents manquements professionnels avait préféré lui proposer une rupture conventionnelle du contrat de travail plutôt de la licencier. La salariée, bien qu'ayant acceptée la rupture conventionnelle a saisi le bâtonnier de l'Ordre des avocats afin d'obtenir la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation pose le principe selon lequel « l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conventionnelle conclue entre les parties en application de l'article L 1237-11 du code du travail ».

La chambre sociale de la Cour de cassation donne toutefois gain de cause à la salariée au motif que son consentement a été vicié par les menaces de son employeur.

Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027451922&fastReqId=1399275992&fastPos=1>

Cumul des indemnités de mise à la retraite et de l'indemnité pour travail dissimulé

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié en situation de travail dissimulé, celui-ci a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. Cette indemnité se cumule avec l'indemnité de mise à la retraite. C'est ce qui ressort d'une décision de la Cour de cassation du 15 mai 2013.

En l'espèce, une salariée qui avait été mise à la retraite par l'employeur avait saisi le conseil de prud'hommes afin de contester la rupture du contrat de travail et d'obtenir le versement de différentes indemnités dont l'indemnité pour travail dissimulé.

La Cour de cassation donne gain de cause à la salariée et considère que la nature de sanction civile de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ne fait pas obstacle au cumul de celle-ci avec les indemnités de mise à la retraite.

Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-22396

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027424321&fastReqId=475382203&fastPos=1>

Décret sur la retraite et la prévoyance du 9 janvier 2012 : validation

Le Conseil d'Etat n'a pas annulé le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Le Conseil d'Etat avait été saisi d'un recours en annulation par La CGT et la CFE-CGC aux motifs notamment que :

- la catégorie tirée des tranches de rémunération au sens Agirc- Arrco n'était pas objective ; elle avait pour effet de conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire en la matière ;
- la variation de la rémunération du salarié aurait pour effet de modifier leurs garanties de retraite et de prévoyance complémentaire ;
- la notion d'activité professionnelle à laquelle il se rapporte est insuffisamment précise.

Le conseil d'Etat considère pour sa part que :

- les critères objectifs fixés par le décret ne doivent pas nécessairement être issus d'une négociation collective ;
- les modifications supposées dans la couverture complémentaire n'est pas de nature à caractériser une méconnaissance du principe de sécurité juridique ;
- la notion d'activité professionnelle n'est pas considérée comme étant « de nature à caractériser une atteinte au principe d'égalité ».

Le Conseil d'Etat rappelle que l'objet du décret n'est pas de déterminer les conditions de validité des accords ou décisions qui les instituent et est donc sans incidence sur le contrôle de celles-ci par les juges.

La DSS va donc pouvoir déterminer par circulaire les modalités d'application de ce décret.

CE 15 mai 2013, n° 357479

<http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=1&fond=DCE&text=357479&Page=1&querytype=simple&NbEltPerPages=4&Pluriels=True>

Départ à la retraite et prise d'acte de rupture

Le départ à la retraite d'un salarié peut être requalifié en prise d'acte de rupture du contrat de travail dès lors que le salarié invoque des manquements graves à l'encontre de l'employeur dans la lettre lui notifiant la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, un salarié VRP avait notifié à l'employeur son départ à la retraite. Dans la lettre notifiant son départ à la retraite, il invoquait des griefs à l'encontre de l'employeur. Il reprochait notamment à l'employeur d'avoir modifié unilatéralement les taux de commissions depuis plusieurs années.

La Cour de cassation confirmant la décision de la cour d'appel indique que « le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa

volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite ».

Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-26784

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027424372&fastReqId=28629896&fastPos=1>

Heures supplémentaires : moyens de preuve

Lorsqu'il existe un litige relatif au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient préalablement au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés. Tel n'est pas le cas lorsque le salarié produit des messages électroniques envoyés en dehors de ses heures de travail.

Dans cette affaire, un salarié réclamait près de 35 000 euros au titre du paiement d'heures supplémentaires réalisées, en justifiant sa demande par le biais d'envois d'e-mail. La Cour d'appel a accueilli cette demande en relevant qu'il semblait admis par l'employeur que ce salarié s'était trouvé sur son lieu de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires, « vraisemblablement accomplies pendant les heures d'ouverture, à concurrence de 15 % des dites 35 heures, soit 5, 25 heures supplémentaires ».

La Cour de cassation infirme la décision de la Cour d'appel, précisant que les éléments produits par le salarié étaient, dans les faits, insuffisants pour étayer le volume horaire de travail hebdomadaire allégué. Elle indique à ce titre que le juge ne peut pas statuer par des motifs « dubitatifs » ou « hypothétiques ».

Cass. soc. 16 mai 2013, n° 11-28903

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027431318&fastReqId=921466364&fastPos=1>

Documents confidentiels et CE

L'employeur ne peut pas imposer la confidentialité sur l'ensemble des documents transmis aux représentants du personnel sans justification comme le confirme la Cour d'appel de Paris.

Dans cette affaire, un employeur avait consulté son CE sur un projet de réorganisation de l'entreprise.

18 juin 2013

A cette occasion, il lui avait remis des documents sur lesquels figuraient la mention "document strictement confidentiel", suivie de l'indication qu'elle fait porter sur eux une obligation de discrétion qui n'est pas limitée dans le temps et interdit toute publication et diffusion, y compris après la tenue de la réunion dudit comité ».

En imposant la confidentialité sur l'ensemble des documents, l'employeur a porté atteinte aux mandats des élus. De plus, il doit reprendre la procédure d'information-consultation du CE.

CA Paris 11 mars 2013, n°12/20238

Assiette de calcul de la formation professionnelle continue

Bien que la rémunération versée à des expatriés ne soit pas assujettie aux cotisations sociales, elle entre en revanche dans l'assiette de la participation à la formation continue.

Cette décision du conseil d'Etat va à l'encontre d'une précédente décision du tribunal administratif de Paris du 27 mai 2009, n° 04-16236. L'alignement d'assiette de certaines taxes assises sur les salaires dont la FPC sur celle des cotisations sociale ne concerne que l'assiette des taxes et non pas leur champ d'application.

CE 8 avril 2013 n° 346808

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000027288048&fastReqId=870396755&fastPos=1>