



Prévoyance et principe d'égalité de traitement

En matière de prévoyance, les risques garantis étant différents en fonction du poste occupé, la différence de traitement entre les salariés cadres et non cadres ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement.

Dans cette affaire, un employeur ayant souscrit une mutuelle d'entreprise prend en charge l'intégralité des cotisations dues par les cadres, et seulement 60 % des cotisations dues par les non cadres. Les ayants droits de l'un des salariés non cadre contestent cette pratique, en vertu du principe d'égalité de traitement des salariés.

Selon la Cour de cassation, les risques couverts par le régime de prévoyance reposent sur une évaluation qui prend en compte les spécificités de chaque catégorie professionnelle, ainsi, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés d'une même catégorie professionnelle.

Cass. soc 30 avril 2014, n° 13-12769

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028899339&fastReqId=2135368604&fastPos=1>

Sanction des faits fautifs : le courriel peut constituer un avertissement

Un courriel envoyé au salarié peut constituer un avertissement qui ne permet pas à l'employeur de sanctionner le salarié par un licenciement pour les mêmes faits.

Dans cette affaire, l'employeur envoie un courriel de rappel à l'ordre à son salarié afin qu'il se conforme aux règles internes de l'entreprise. Il considère que ce simple rappel aux règles applicables ne constitue pas un avertissement disciplinaire et licencie le salarié pour faute grave pour les mêmes faits.

La Cour de cassation considère que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse car le courriel adressé au salarié sanctionnait bien un fait fautif et constituait un avertissement disciplinaire en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement.

Cass. soc. 9 avril 2014, n° 13-10939

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028850822&fastReqId=1882101149&fastPos=1>

Retour de congé maternité : point de départ de la protection

Le point de départ de la période de quatre semaines de protection relative liée au retour du congé maternité est suspendu par la prise de congés payés, et ne reprend qu'à la date de reprise du travail.

Dans cette affaire une salariée prend ses congés payés à la suite de son congé maternité, ce qui a pour effet se reporter la reprise du travail à l'issue de cette période. L'employeur la licencie pour motif personnel dès son retour, or selon la salariée, le licenciement est nul en raison de la période de protection dont elle bénéficie après le retour de congé maternité.

Selon la Cour de cassation, le point de départ du délai de quatre semaines de protection relative au retour de congé maternité débute à la reprise du travail, soit à l'issue de la période de congés payés. Toutefois, cette protection dite relative n'empêchera pas le licenciement s'il est fondé sur une faute grave, ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement.

Cass. soc. 30 avr. 2014, n° 13-12321

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028895057&fastReqId=1946664666&fastPos=1>

Associé de société et contrat de travail

Les juges confirment que la qualité d'associé égalitaire d'une société n'est pas incompatible avec l'existence d'un contrat de travail.

En l'espèce, il s'agissait d'une associée égalitaire de SARL qui ne cotisait pas à l'assurance chômage. Sur ce dernier point, il convient de rappeler que l'associé de SARL, qu'il soit minoritaire, égalitaire ou même majoritaire doit être affilié au régime d'assurance chômage s'il justifie d'un contrat de travail, Pôle emploi se réservant la possibilité d'apprécier la réalité de ce contrat de travail.

L'appréciation par Pôle emploi de la réalité du contrat de travail n'aura pas nécessairement une incidence directe dans les relations opposant l'associé revendiquant sa qualité de salarié et l'entreprise.

En effet, les juges ont pris leur décision au regard des principaux éléments suivant : d'une part, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à l'employeur qui invoque le caractère fictif du contrat d'en rapporter la preuve ; d'autre part, l'existence d'un contrat de travail apparent résulte de la délivrance des bulletins de salaire par l'employeur mentionnant un emploi.

Enfin, le fait que l'intéressée soit associée égalitaire n'est nullement incompatible avec l'exercice d'un contrat de travail dans le cadre d'un lien de subordination, l'absence de cotisations à Pôle emploi ne suffisant pas à exclure l'existence d'un contrat de travail alors que l'associée n'était investie d'aucun mandat social.

Cass. soc. 30 avril 2014, n° 12-35219

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028894983&fastReqId=1639652926&fastPos=1>

Licenciement pour faute grave

Les erreurs répétées d'un salarié ayant une ancienneté importante (9 ans) justifient son licenciement pour faute grave, qui ne peut dès lors être requalifié en licenciement pour insuffisance professionnelle.

Dans cette affaire, un salarié dont les compétences professionnelles sont avérées commet plusieurs fois la même erreur, particulièrement préjudiciable pour l'entreprise. Il est licencié sur le fondement de la faute grave et demande une qualification en licenciement pour insuffisance professionnelle.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'employeur et considère qu'en égard à l'expérience et aux compétences avérées du salarié, son licenciement pour faute grave est justifié.

Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-11047

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028900125&fastReqId=1449044217&fastPos=1>

Accident du travail : protection de l'apprenti

La faculté de résiliation unilatérale pendant les deux premiers mois d'un contrat d'apprentissage est suspendue lorsque l'apprenti est en arrêt maladie suite à un accident du travail.

Dans cette affaire, un apprenti est victime d'un accident de travail peu de temps après son embauche. L'employeur met fin à son contrat d'apprentissage dans les deux mois suivant le début du contrat, dans le cadre de la faculté de résiliation unilatérale. L'apprenti conteste alors la rupture de son contrat qu'il considère irrégulière.

La Cour de cassation donne raison à l'apprenti considérant que la faculté de résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage est suspendue pendant la période de l'arrêt maladie liée à un accident du travail. L'employeur doit donc attendre la fin de la suspension du contrat de travail pour retrouver sa faculté de résilier le contrat.

Cass. soc. 6 mai 2014, n° 12-22881

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028918559&fastReqId=281632313&fastPos=1>

Absences maladie du salarié : licenciement pour nécessité de remplacement

Le licenciement d'une salariée régulièrement absente pour cause de maladie doit résulter de la désorganisation de l'entreprise provoquée par ces absences et par la nécessité de procéder à son remplacement définitif au jour de la rupture.

Dans cette affaire, l'employeur d'une salariée régulièrement en arrêt maladie procède à son licenciement, considérant que ces absences désorganisent l'entreprise, et faisant état de la nécessité de la remplacer définitivement par une embauche en CDI. Cependant, le remplacement définitif de la salariée n'a lieu qu'à une date éloignée de la rupture du contrat.

La salariée conteste alors son licenciement.

Les juges donnent raison à la salariée en relevant que les perturbations liées à ses absences s'apprécient au jour de la rupture. En effet, le fait que la salariée ne soit pas définitivement remplacée dans un délai proche de la rupture du contrat, et que l'employeur soit en mesure de la remplacer provisoirement à cette date, rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement effectué par l'employeur.

Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-11533

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028898967&fastReqlId=1303027754&fastPos=1>

Licenciement économique et formalisme de l'offre de reclassement

Lors d'un licenciement économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne constitue pas une offre de reclassement individualisée la remise à chaque salarié d'une liste de postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des salariés, ainsi que la fixation d'un entretien.

Dans cette affaire, un employeur fait parvenir à chaque salarié une liste de postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi qu'une lettre fixant un entretien personnalisé pour faire le point sur leurs possibilités de reclassement. Les salariés estiment que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'individualisation de l'offre de reclassement et demandent la requalification de leur licenciement, sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation donne gain de cause aux salariés et rappelle que l'exigence d'individualisation doit se matérialiser par une offre de reclassement écrite, précise, concrète et personnalisée. Ainsi, l'employeur ne peut pas substituer cette obligation par l'organisation d'un entretien individuel, et par l'envoi d'une simple liste de postes à pourvoir.

Cass. soc. 9 avril 2014, n° 13-13360 à 13-13367

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028850431&fastReqlId=546957379&fastPos=1>

Refus de changement d'horaires du salarié à temps partiel

Le refus du salarié à temps partiel de changer ses horaires de travail ne peut en aucun cas constituer une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce refus est motivé par l'incompatibilité de ses nouveaux horaires avec son activité chez un autre employeur.

Dans cette affaire, un salarié à temps partiel cumulant plusieurs emplois voit ses horaires de travail modifiés suite à un déménagement des locaux de l'entreprise. Refusant ce changement, le salarié continue à se présenter à son poste de travail selon son ancien planning. Afin de faire cesser le trouble occasionné par ce refus, l'employeur procède à sa mise pied conservatoire puis à son licenciement pour faute grave. Le salarié conteste alors son licenciement.

La Cour de cassation donne raison au salarié au motif que les nouveaux horaires qui lui ont été proposés sont incompatibles avec ceux effectués chez un autre employeur et que dès lors, son refus de changer sa répartition de durée du travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-13375

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028899894&fastReqId=1157015214&fastPos=1>

Versement d'une prime : proratisation

La clause du contrat de travail qui prévoit le versement d'une prime doit être claire et précise. Dès lors qu'elle est ambiguë, elle doit être interprétée par le juge.

Dans cette affaire, une salariée en arrêt pour accident du travail réclame le versement d'une prime annuelle faisant l'objet d'une clause dans son contrat de travail. L'employeur lui oppose le fait que la prime a été rédigée de manière à prévoir un versement pour une seule année, et au prorata de son temps de présence sur cette même année. La salariée conteste cette interprétation et réclame un rappel de salaire à ce titre sur trois ans.

Les juges donnent raison à la salariée estimant que la rédaction de la clause, qui était ambiguë nécessitait une interprétation des juges du fond. Seules les clauses claires et précises ne peuvent être dénaturées.

Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-13506

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028900047&fastReqId=1312054407&fastPos=1>