



### **Rupture du CDD pour inaptitude**

La procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude du salarié, constatée par le médecin du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable.

Dans cette affaire, une salariée en contrat d'avenir voit son contrat rompu avant terme pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a saisi le conseil des prud'hommes en demande d'indemnisation pour irrégularité de la procédure au motif qu'elle aurait dû bénéficier d'un entretien préalable.

La Cour de Cassation, saisie pour avis par les juges du fond, écarte la tenue d'un entretien dans le cadre d'une procédure pour inaptitude d'un salarié en contrat à durée déterminée.

*Cass. Avis 21 Octobre 2013 n°15013*

[http://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/avis\\_cour\\_15/integralite\\_avis\\_classes\\_annees\\_239/2013\\_4480/21\\_octobre\\_2013\\_4760/15013\\_21\\_27546.html](http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/avis_cour_15/integralite_avis_classes_annees_239/2013_4480/21_octobre_2013_4760/15013_21_27546.html)

### **Réduction du contrôle de la Cour de cassation sur la faute grave**

Par deux arrêts relatifs à des cas de vol commis par des salariés au préjudice de leur employeur, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence et allège son contrôle sur l'appréciation de la faute grave.

Rappelons que la Cour de cassation jugeait que le vol commis par un salarié au préjudice de son employeur ne caractérisait pas une faute grave dès lors que son montant était modique, que l'ancienneté de l'intéressé est importante et que les faits reprochés sont isolés. Dans ces deux affaires, les salariés remplissaient ces critères.

Dans ces deux décisions, la Cour de cassation juge qu'après avoir constaté que le fait de vol de marchandise reproché au salarié était établi par une appréciation souveraine des éléments de preuve soumis à son examen, la cour d'appel a pu décider que cet agissement frauduleux, malgré l'ancienneté du salarié et l'absence de reproche antérieur, constituait une faute grave.

*Cass. soc. 25 octobre 2013 n° 12-16168*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028013076&fastReqlid=986979498&fastPos=1>

*Cass. soc. 25 octobre 2013 n° 12-19464*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028013134&fastReqlid=1103517753&fastPos=1>

### **Entreprise ouverte toute l'année et CDD saisonnier**

Lorsque l'employeur connaît une augmentation substantielle de son activité et doit faire face à l'afflux cyclique de touristes clients, il peut recourir, lors de chaque période, à des contrats de travail à durée déterminée saisonniers pour recruter du personnel pour les tâches liées à l'accroissement de clientèle entraîné par la saison touristique.

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait requalifié un CDD saisonnier en CDI au motif que l'entreprise de transport étant ouverte toute l'année, bien que connaissant un accroissement significatif d'activité durant la période estivale, le recours au CDD saisonnier était illicite.

La Cour de cassation rejette cette analyse et juge que, lorsque la commune dans laquelle l'employeur exerce ses activités se trouve dans une zone touristique d'affluence exceptionnelle avec chaque été une pointe saisonnière au cours de laquelle l'employeur connaît une augmentation substantielle de son activité et doit faire face à l'afflux cyclique de touristes clients, il peut recourir, lors de chaque période estivale, à des contrats de travail à durée déterminée saisonniers pour recruter du personnel afin d'effectuer des tâches liées à l'accroissement de clientèle entraîné par la saison touristique.

*Cass. soc. 29 octobre 2013 n° 12-18001*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027985374&astReql=364272360&fastPos=1>

### **Mise à pied conservatoire et délai de conditions de mise en œuvre**

L'employeur qui engage une procédure de licenciement six jours après la mise à pied conservatoire d'un salarié sans justifier d'aucun motif à ce délai encourt la requalification de celle-ci en mise à pied disciplinaire.

En l'espèce, un salarié avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, puis avait été convoqué à un entretien préalable six jours plus tard. Il a ensuite saisi les juridictions prud'homales afin de contester son licenciement pour faute grave.

La Cour de cassation, confirmant la décision de la cour d'appel, donne gain de cause au salarié. Elle considère que le délai de six jours entre la mise à pied conservatoire et le début de la procédure de licenciement n'était pas justifié.

Dès lors la mise à pied prononcée par l'employeur a un caractère disciplinaire peu importe sa qualification de mise à pied conservatoire. En conséquence, l'employeur ne pouvait pas sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement un licenciement pour faute grave.

*Cass. soc. 30 octobre 2013, n° 12-22962*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028147591&astReql=1180214892&fastPos=1>

### **Calcul de la réserve spéciale de participation et salaires des expatriés**

Les rémunérations servant de base de calcul à la réserve spéciale de participation (RSP) sont toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail, qu'elles soient ou non assujetties à cotisations sociales.

Dans cette affaire, l'employeur refusait d'intégrer à la formule de calcul de la participation les rémunérations versées aux salariés expatriés, ces rémunérations n'étant pas soumises aux cotisations de sécurité sociale, les intéressés n'étant plus rattachés au régime de sécurité sociale français mais local.

La Cour de cassation juge que, si le code de la sécurité sociale définit les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation comme « les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale », l'assujettissement à charges sociales n'est pas une condition de l'inclusion des dites sommes dans la base de calcul de la RSP.

*Cass. soc. 29 octobre 2013 n° 12-23866*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028147719&fastReqId=855550532&fastPos=1>

### **Reprise d'activité des travailleurs non-salariés : cotisations**

Les travailleurs non-salariés qui reprennent une activité ayant la même nature que celle précédemment cessée, ne peuvent bénéficier pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales de la base forfaitaire applicable en cas de début d'activité.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans sa décision du 19 Septembre 2013.

Dans cette affaire, un travailleur non salarié a cessé son activité de marchand de biens et s'est ré-affilié 6 mois plus tard, après avoir repris une activité de gérant d'agence immobilière, et appliqué le régime social de début d'activité.

Une contrainte a été décernée par la caisse du Régime social des indépendants en vue du recouvrement des cotisations d'assurances décès.

La Cour de cassation donne raison à la caisse du Régime social des indépendants considérant que l'activité de marchands de biens était de même nature que celle de gérant d'agence immobilière et que dès lors le travailleur non salarié ne pouvait calculer son assiette de cotisations sociales sur une base forfaitaire.

*Cass. soc. 19 septembre 2013, n°12-20716*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027981241&fastReqId=1237446887&fastPos=1>

### **Débit-formation et non remboursement de la rémunération perçue**

La clause de débit-formation, qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est nulle.

Rappelons que le code du travail prévoit que toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait condamné le salarié à rembourser à son l'employeur une part des rémunérations perçues au motif que leur montant était bien proportionné aux frais de formation engagés, près de 30 000 €. En outre, le montant de l'indemnité réclamée était calculée proportionnellement au temps restant à courir sur le nombre de mois pendant lesquels l'intéressé s'était engagé à rester au sein de la société.

La Cour de cassation ne retient pas cette analyse et juge nulle la clause de débit-formation stipulant le remboursement par le salarié des rémunérations qu'il avait perçues durant sa formation.

*Cass. soc. 23 octobre 2013, n° 11-16032*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028117624&fastReqId=756918633&fastPos=1>

### **Cadre dirigeant et absence d'autonomie**

Le salarié qui rend compte régulièrement à sa direction des questions traitées, du fonctionnement de son service en matière sociale et du suivi du budget, et qui doit la tenir informée chaque semaine de son planning prévisionnel de travail n'est pas un cadre dirigeant.

Rappelons que le code du travail définit les cadres dirigeants au regard de trois critères cumulatifs : indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, autonomie de décision et rémunération se situant parmi les plus élevées. En contrepartie, l'encadrement du temps de travail est très souple, se limitant, pour l'essentiel, aux congés payés et au compte épargne temps.

Dans cette affaire, le salarié contestait sa qualité de cadre dirigeant et avait obtenu devant la cour d'appel la condamnation de son employeur au versement de rappels de salaire pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

La Cour de cassation confirme cette décision selon laquelle, en s'appuyant sur les conditions réelles d'emploi du salarié, deux critères, l'indépendance et l'autonomie, sur les trois faisaient défaut, ce qui excluait la qualité de cadre dirigeant.

*Cass. soc. 10 juillet 2013, n° 12-13229 et 12-13288*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027709861&fastReqId=686425291&fastPos=1>