

Frais professionnels : prise en charge forfaitaire

En cas de prise en charge forfaitaire des frais professionnels par l'employeur, la somme allouée au salarié ne doit pas être dérisoire au regard du montant réel des frais engagés par celui-ci.

Dans cette affaire, un salarié chargé de clientèle avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail en raison du refus de l'employeur de lui rembourser l'ensemble des frais professionnels qu'il exposait. Son contrat prévoyait une somme forfaitaire mensuelle de 230 € fixes et une indemnité complémentaire correspondant à 10 % de la part variable de sa rémunération. Or, dans les faits, le salarié effectuait des déplacements en voiture sur toute la France, impliquant des frais importants excédant largement les remboursements effectués.

La Cour de cassation rappelle que si le versement d'une somme forfaitaire est admis, elle ne doit pas être « manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés » et en déduit l'inopposabilité de la clause de forfait au salarié.

L'employeur qui opte pour une prise en charge forfaitaire des frais professionnels doit donc veiller à ce que le montant alloué soit cohérent avec les montants réellement exposés par le salarié.

Cass. soc. 20 juin 2013, n°11-23071

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027596709&fastReqlId=1449867318&fastPos=1>

Expert-comptable du CE : accès aux documents de l'entreprise et contrôle du juge

La Cour de cassation précise le rôle du juge en matière de contestation relative à l'accès de l'expert-comptable du comité aux documents de l'entreprise dans le cadre des missions dont il est chargé.

Dans cette affaire, un expert-comptable avait été missionné par un comité de groupe dans le cadre prévu par l'article L. 2334-4 du code du travail. Cette disposition prévoit notamment que « pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe ».

En cas de contestation de l'employeur sur les documents demandés par l'expert dans le cadre de sa mission, la Cour de cassation estime qu'il ne peut être demandé au juge de contrôler l'utilité concrète des documents demandés, ce que seul l'expert est en mesure de faire en réalisant sa mission.

En revanche, le juge peut sanctionner tout abus de droit caractérisé de la part de l'expert-comptable. Le pouvoir du juge se limite ainsi à vérifier l'existence d'un lien entre la demande de l'expert et la mission confiée par le comité, et à sanctionner tout abus de droit caractérisé.

Cass. soc. 12 septembre 2013, n° 13-12200

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027949611&fastReqId=1619597049&fastPos=1>

Rupture pour faute grave du contrat de professionnalisation : manque d'assiduité aux formations

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les absences injustifiées du salarié durant les périodes de formation peuvent justifier une rupture anticipée du contrat pour faute grave.

Dans cette affaire, le salarié n'avait pas justifié ses absences à une journée de formation et trois réunions commerciales. La cour d'appel a relevé que la rupture anticipée du contrat pour faute grave était justifiée « compte tenu de la nature du contrat de professionnalisation destiné à l'obtention du brevet de technicien supérieur, que la participation à ces réunions était essentielle afin d'assurer le suivi de l'intéressé et le contrôle de son activité, et que ses absences avaient désorganisé le service. »

Le salarié soutenait quant à lui que la sanction de ses absences injustifiées du centre de formation relevait du pouvoir disciplinaire du chef d'établissement et non de celui de l'employeur. La cour a donc rejeté cette argumentation.

La Cour a confirmé l'arrêt jugeant que l'attitude du salarié caractérisait une faute grave ne permettant pas son maintien dans l'entreprise et ce même en l'absence de mise à pied conservatoire.

Cass. soc. 25 juin 2013 n°11-30298

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027636332&fastReqId=798909135&fastPos=1>

Seuils d'effectifs et salariés à temps partiel

Lorsque le contrat de travail des salariés à temps partiel ne mentionne pas la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ils doivent être pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

En principe les salariés à temps partiel ne sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise qu'au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire du travail prévue au contrat et la durée légale du travail ou si celle-ci est inférieure, la durée conventionnelle.

Dans cette affaire, l'URSSAF avait opéré un redressement sur différentes taxes et contributions sociales d'une entreprise au motif que celle-ci avait franchi les seuils d'effectif requis. L'URSSAF se fondait, pour aboutir à cette solution, sur le fait que les conventions liant l'entreprise à des formateurs occasionnels ne prévoyaient pas la répartition de l'horaire de travail par mois ou par semaine.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'URSSAF et indique que « pour déterminer si une entreprise atteint un seuil d'effectif auquel sont conditionnées certaines taxes ou contributions, les

salariés dont les contrats de travail ne mentionnent pas la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail doivent être comptés dans l'effectif pour une unité ».

Cass. civ. 2^{ème}, 30 mai 2013, n° 12-19741

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027485815&fastReqlId=1321765992&fastPos=1>

Consultation du CE et du CHSCT : réorganisation de l'entreprise

Lorsque l'employeur ne transmet pas au comité central d'entreprise (CCE) l'avis des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur un projet de réorganisation ayant des conséquences sur les tâches des salariés, la procédure d'information du comité d'entreprise n'est pas achevée. Par ailleurs, la mise en œuvre du projet est suspendue tant que l'avis des CHSCT n'est pas transmis au CCE.

En l'espèce, le comité central d'entreprise d'une société contestait la procédure de consultation qui avait été mise en œuvre par cette dernière. Il estimait notamment que l'avis du CCE devait être précédé par l'avis des différents CHSCT des différents établissements de l'entreprise dans la mesure où le projet de réorganiser avait un impact sur les tâches des salariés.

La Cour de cassation confirmant la décision de la Cour d'appel précise que pour pouvoir émettre un avis sur le projet de l'entreprise, le CCE pouvait exiger que lui soit remis préalablement les avis des CHSCT existant dans les entités affectées par la réorganisation.

Cass. soc. 10 juillet 2013, n° 12-17196

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027702636&fastReqlId=240632767&fastPos=1>