



Prise d'acte et résiliation judiciaire : nouvelle orientation de la jurisprudence

Quand un salarié reproche certains manquements à son employeur, il peut soit prendre acte de la rupture du contrat de travail, soit demander au conseil des prud'hommes la résiliation de son contrat.

Par deux arrêts rendus le 12 juin dernier, la Cour de cassation indique que les manquements de l'employeur ne justifient la prise d'acte ou la résiliation judiciaire que s'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail.

L'une des affaires jugées portait sur la modification du mode de rémunération d'un commercial ; l'employeur avait imposé la modification de la grille de calcul des commissions et le salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour considère que la modification apportée par l'employeur n'ayant pas eu d'influence défavorable sur le montant de la rémunération, elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Il s'agit d'une confirmation d'une nouvelle orientation de la jurisprudence, plus sévère à l'égard des salariés ; en effet, le 26 mars 2014, la Cour de cassation avait déjà posé ce principe.

Cass. soc. 12 juin 2014, n° 13-11448 et n° 12-29063

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029081219&fastReqlid=564389510&fastPos=1>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029081046&fastReqlid=993965501&fastPos=1>

Clauses de désignation : sort des contrats en cours

Suite à l'avis rendu par le Conseil Constitutionnel relatif à la non-conformité des clauses de désignation dans le cadre des accords collectifs de branche professionnelle de prévoyance, la question du sort des contrats d'assurance en cours restait en suspens. L'employeur qui est lié à un organisme assureur, par application de sa convention collective, peut-il résilier le contrat ?

En effet, les termes de l'avis ne permettaient pas de savoir si le maintien des contrats en cours concernait les seuls contrats liant l'employeur à l'organisme assureur, résiliables annuellement dans le respect du préavis de deux mois, ou bien s'il s'agissait plus généralement des accords de branche contenant les clauses de désignation, dont les dispositions ne sont révisables au plus tard tous les 5 ans.

La cour d'Appel de Chambéry a été amenée à trancher cette question pour la première fois, le 7 janvier dernier. Il s'agissait de savoir si un boulanger ayant refusé de souscrire auprès de l'organisme assureur désigné par sa branche était tenu de le faire. En effet, la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie prévoit depuis 2007 une affiliation obligatoire au régime frais de santé auprès d'un organisme désigné.

Or la cour d'appel a décidé que l'employeur pouvait maintenir son contrat en cours, chez un autre organisme assureur que celui désigné par la convention collective, dénuant ainsi les dispositions de la convention collective de leur force obligatoire.

Au vu de cet arrêt, il semblerait que tous les contrats conclus en vertu d'une clause de désignation prévue par un accord de branche puissent être résiliables à leur date anniversaire, en respectant un délai de préavis. Les employeurs seraient donc libres de souscrire de nouveaux contrats, auprès d'autres assureurs.

Mais il s'agit d'une décision de cour d'appel et il serait prudent d'attendre la position de la Cour de cassation.

CA Chambéry. 1ère civ. 7 janvier 2014, n°12/02382

Conventions de forfait jours dans le BTP

Pour être valables, les conventions de forfait en jours doivent être prévues par un accord collectif dont le contenu doit assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Si l'accord de branche ne contient pas ces dispositions, les conventions de forfait jours conclues par l'employeur sur le fondement de cet accord sont potentiellement nulles. Les salariés concernés peuvent demander un rappel d'heures supplémentaires, leur durée du travail étant alors de 35 heures.

La Cour de cassation a ainsi reconnu la nullité d'une convention de forfait jours conclue par un employeur relevant de l'accord de branche du Bâtiment Travaux Publics, ayant conclu un accord d'entreprise pour mettre en œuvre de tels forfaits, au motif que ces accords laissaient au salarié le soin d'apprécier les limites de son amplitude et de sa charge de travail. Ces conventions ne garantissent pas la santé et la sécurité du salarié.

Cass. soc. 11 juin 2014, n° 11-20985

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029081227&fastReql=1006793995&fastPos=1>

Aptitude avec réserve et rupture conventionnelle

Quand un salarié est déclaré par le médecin du travail « apte avec réserves », la conclusion d'une rupture conventionnelle avec l'employeur est possible, sauf fraude.

Dans cette affaire, une salariée a été déclarée apte avec réserves en juillet, suite à un accident du travail, et une rupture conventionnelle a été conclue en septembre. Elle l'a ensuite contestée en soutenant que l'employeur aurait commis une fraude en pour échapper à son obligation de lui proposer un poste de travail.

La Cour de cassation considère que la convention de rupture conventionnelle est valable, car la salariée ne prouve pas la fraude de l'employeur.

30 juin 2014

La question se pose de savoir si la conclusion d'une rupture conventionnelle est possible quand le salarié est déclaré inapte à son poste de travail. Des décisions de première instance ont considéré que cela n'est pas possible, dans la mesure où l'employeur a une obligation de recherche de reclassement. Mais la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée.

Cass. soc. 28 mai 2014, n°12-28082

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029015542&fastReqId=899385847&fastPos=1>

Honoraires de l'expert-comptable

Le président du TGI est compétent pour apprécier le caractère manifestement excessif des honoraires de l'expert-comptable, et, le cas échéant, il peut en diminuer le montant. Toutefois, l'employeur qui conteste la rémunération de l'expert-comptable doit former sa demande dans un délai raisonnable.

Dans cette affaire, l'employeur contestait le montant des honoraires perçus par l'expert-comptable près de deux ans après les avoir réglés.

Le TGI estime que la demande n'a pas été formée dans un délai raisonnable et refuse de se prononcer sur le caractère manifestement excessif des honoraires de l'expert-comptable. Il laisse à la charge de l'employeur les frais liés à l'instance.

Ord. Référé. 4 juin 2014, n° 14/00539

Dénonciation de l'avantage de retraite

Quand un employeur met en place de façon unilatérale un avantage de retraite, qui constitue un avantage financé par l'entreprise bénéficiant aux anciens salariés liquidant leur retraite, il peut y mettre fin par accord collectif ayant le même objet.

C'est ce qui résulte d'une décision de la Cour de cassation du 20 mai 2014 : il a été jugé que la décision de l'employeur constituait un usage d'entreprise qui pouvait être dénoncé par un accord collectif négocié avec les syndicats représentatifs ; cet accord se substitue en effet aux usages et mesures unilatérales ayant le même objet.

Il s'agit d'une nouvelle orientation de la jurisprudence. En effet, jusque-là, les tribunaux considéraient que si l'employeur avait accordé, de façon unilatérale, un avantage aux salariés et anciens salariés, il ne pouvait pas le supprimer pour ceux ayant déjà liquidé leur retraite. Donc la suppression de l'usage n'avait d'effet qu'à l'égard des salariés, et non des retraités.

Cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-26322

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028977321&fastReqId=1096287242&fastPos=1>

Couverture prévoyance/exclusion d'une catégorie de salariés

L'Urssaf ne peut pas fonder un redressement sur le seul fait que le contrat de prévoyance souscrit entre l'employeur et l'organisme assureur vise l'ensemble des salariés contrairement à l'accord collectif conclu dans l'entreprise entre l'employeur et les salariés.

Dans cette affaire, l'employeur avait conclu avec l'organisme assureur un contrat de prévoyance couvrant l'ensemble des salariés. L'employeur avait mis en place ces garanties par un accord collectif qui visait tous les salariés à l'exclusion toutefois d'une catégorie d'entre eux, en l'espèce, les intervenants occasionnels.

L'Urssaf entendait redresser les cotisations patronales à ce régime au motif qu'il n'était pas collectif. La Cour de cassation rappelle à cette occasion que « collectif s'oppose à individuel et ne signifie pas sans exception » et admet que l'acte qui formalise la mise en place du régime dans l'entreprise prime sur le contrat d'assurance.

Rappelons que les faits étaient antérieurs à la législation actuelle sur la notion de catégorie objective.

Cass. 2è civ. 13 février 2014, n° 13-12329

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028604157&fastReqId=1068177685&fastPos=1>

Temps de pause

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Par conséquent, si, pendant son temps de pause, le salarié est tenu de rester dans les locaux, doit être en mesure d'intervenir si nécessaire et qu'il ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles, il s'agit d'une période de travail effectif.

C'est ce qui a été jugé à propos de salariés tenus de demeurer dans les locaux de l'entreprise pendant leur pause : ils ne pouvaient pas s'éloigner de leur poste pendant la pause en raison de la spécificité de leurs fonctions qui exigeaient une réaction quasi immédiate en cas d'alarme, aussi ils ne pouvaient vaquer librement à des occupations personnelles

Cette période de travail, qui ne peut être qualifiée de pause, doit donc être rémunérée.

Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-10544

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029018965&fastReqId=1966460705&fastPos=1>

30 juin 2014

A travail égal, salaire égal

Quand un salarié invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal », il doit avancer des éléments permettant au juge de vérifier s'il y a, ou non, une inégalité de rémunération.

Dans l'affaire jugée, une cadre supérieure (directrice juridique) revendiquait la même rémunération que les autres cadres appartenant à la catégorie des cadres supérieurs, car, bien qu'ayant des fonctions différentes, ils avaient tous une responsabilité de niveau comparable.

Mais, selon la Cour de cassation, la seule appartenance à une même catégorie professionnelle ne signifie pas que les salariés se trouvent dans une situation identique ; il faut aussi qu'ils effectuent un travail de valeur égale avec des responsabilités de même niveau.

Cass. soc. 4 juin 2014, n° 12-23759

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029061074&fastReqId=603846227&fastPos=1>

Rupture du contrat et DIF

En cas de licenciement, sauf pour faute lourde, le salarié peut conserver ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF). Ainsi, en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié perd le bénéfice de l'utilisation des droits acquis au titre du DIF.

Si le licenciement pour faute lourde est requalifié par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la perte du droit à DIF doit être indemnisée, comme le précise la Cour de cassation.

Dans cette affaire, l'employeur estimait que, même si le salarié n'avait pu exercer son droit faute de préavis, il conservait la faculté d'utiliser ses heures pendant sa période de chômage ou chez un nouvel employeur. Mais la Cour de cassation a considéré que le salarié, n'ayant pu demander à l'employeur d'utiliser ses droits à DIF pendant le préavis, devait être indemnisé au titre du préjudice subi.

Il convient de rappeler que la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale prévoit la substitution du DIF par le compte personnel de formation dès janvier 2015.

Cass. soc. 21 mai 2014, n° 13-16543

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028980593&fastReqId=594999583&fastPos=19>

30 juin 2014

Obligation de sécurité

Le code du travail impose à l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise. C'est également à lui que revient la charge de la preuve du respect de ces obligations.

Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation, un salarié avait été victime d'un accident du travail suite à une agression dans le magasin qu'il dirigeait. Il a été déclaré inapte au travail par le médecin du travail et a été licencié. Le salarié a demandé des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que son inaptitude résultait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation lui donne raison car, si le salarié reproche à l'employeur un manquement à son obligation de sécurité, c'est à ce dernier de rapporter la preuve que l'accident n'est pas lié à un manquement à son obligation.

Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-12485

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029018453&fastReqId=458355395&fastPos=1>