



## 1. Statut d'autoentrepreneur : requalification

La personne inscrite comme autoentrepreneur est présumée non salariée, mais il s'agit d'une présomption simple qui peut être renversée.

Dans une décision du 10 janvier 2017, la Cour de cassation conclut à l'existence de contrats de travail liant trois autoentrepreneurs à l'entreprise donneuse d'ordre et corrélativement à l'existence d'un travail dissimulé au motif que ces derniers étaient dans un lien de subordination juridique permanent avec le donneur d'ordre.

Dans cette affaire, une librairie employait trois autoentrepreneurs et un stagiaire en tant qu'assistants d'édition. Lors de ses investigations, l'Urssaf avait constaté que ces autoentrepreneurs ainsi que le stagiaire avaient toujours occupé les mêmes fonctions et les mêmes horaires depuis leur arrivée dans l'entreprise. Par ailleurs, ils étaient rémunérés par des factures et n'avaient qu'un donneur d'ordre.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Cour de Cassation confirme la décision de la cour d'appel condamnant la société à 10 000 € d'amende (dont 5 000 € avec sursis), ainsi que le gérant à 2 000 € d'amende (dont 1 000 € avec sursis) pour travail dissimulé.

*Cass. crim. 10 janvier 2017, n° 15-86580*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00033880431&fastReqId=308452568&fastPos=1>

## 2. Primes de panier et de transport constituant des frais professionnels

Des primes de panier et de transport peuvent constituer des frais professionnels. À ce titre, elles n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et du maintien de salaire versé en cas de maladie.

Dans une affaire du 11 janvier 2017, la Cour de cassation indique que ce type de prime constitue des frais professionnels, compte tenu de leur objet, même si elles sont forfaitaires et que leur versement n'est soumis à aucun justificatif.

Dans cette affaire, la prime de panier avait pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques. L'indemnité de transport avait pour objet d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail.

Cette position marque une évolution de la chambre sociale de la Cour de cassation qui considérait les primes forfaitaires comme un complément de rémunération visant à

indemniser une sujétion, qui de ce fait entrait dans l'assiette de l'indemnité de congés payés et du maintien de salaire pour maladie.

Malgré cette nouvelle position favorable de la chambre sociale de la Cour de cassation, il est à noter que, vis-à-vis de l'Urssaf, ces indemnités ne peuvent être exemptées de cotisations sociales qu'à condition d'apporter certains justificatifs (existence de frais professionnels et, sauf exception, utilisation conforme des sommes à leur objet).

*Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-23341*

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/87\\_11\\_35847.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/87_11_35847.html)

### **3. Assiette minimale de cotisations et déduction forfaitaire pour frais professionnels**

L'assiette minimale des cotisations ne peut pas être inférieure au montant cumulé, d'une part, du Smic, et d'autre part, des indemnités, primes ou majorations s'ajoutant audit salaire minimum en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire (art. R 242-1 CSS).

L'application d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels dans certaines professions ne permet pas de déroger à cette règle. Ainsi, pour la paie d'un VRP, l'assiette des cotisations ne doit pas être inférieure à l'assiette minimale même s'il est fait application de la déduction forfaitaire spécifique de 30 % applicable, dans la limite de 7 600 € par année civile.

La Cour de cassation confirme, dans une affaire du 9 février 2017, que le respect de l'assiette minimale s'apprécie à chaque paie et non de manière annuelle.

*Cass. civ. 2ème ch. 9 février 2017, n° 15-20858*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00034040084&fastReqlid=1692125576&fastPos=1>

### **4. Égalité de traitement : illustration pratique**

Le principe d'égalité salariale suppose que les salariés dont on compare la rémunération soient placés dans une situation identique, c'est-à-dire qu'ils effectuent un « travail égal » ou un « travail de valeur égale ».

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Dans une affaire où une salariée estimait avoir subi une discrimination en matière de salaire en raison de son sexe, la Cour de cassation rejette, dans une décision du 2 février 2017, la

demande de la salariée au motif que, comparativement à ses homologues masculins, membres comme elle du comité de direction, elle avait une expérience professionnelle moindre, un niveau de diplôme inférieur ainsi qu'un niveau de responsabilité moindre en raison de la nature des fonctions exercées et du nombre inférieur de salariés qu'elle encadrait. De fait, elle n'exécutait pas un travail de valeur égale.

*Cass. soc. 2 février 2017, n° 14-28070*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00034000940&fastReqlid=935696656&fastPos=1>

## 5. Forfait annuel en jours privé d'effet et rappel d'heures supplémentaires

Le forfait annuel en jours permet de décompter le temps de travail d'un salarié en jours sur l'année, au lieu de le décompter en heures sur la semaine.

Pour être valable, il doit être prévu par un accord collectif garantissant la protection de la sécurité et de la santé des salariés qui y sont soumis.

Dans une affaire du 25 janvier 2017, une salariée obtient un rappel d'heures supplémentaires en raison du non-respect par l'employeur de l'accord collectif relatif au forfait en jours. Les juges ont relevé que les règles relatives au repos n'avaient pas été respectées, que l'employeur n'avait pas organisé, en 2009, d'entretien sur la charge de travail de la salariée, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et qu'il n'établissait pas avoir pris de mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail évoquée par la salariée.

Compte tenu de ces éléments qui constituaient un non-respect des clauses de l'accord collectif sur le forfait en jours, il a été jugé que la convention de forfait en jours était privée d'effet. La salariée peut ainsi obtenir des rappels d'heures supplémentaires.

*Cass. soc. 25 janvier 2017, n° 15-21950*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00033949768&fastReqlid=1712502000&fastPos=1>

## 6. Inaptitude : obligation de notifier les motifs qui s'opposent au reclassement

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (art. L 1226-12 C. tr.).

Cette obligation ne s'appliquait auparavant qu'aux inaptitudes d'origine professionnelle, c'est-à-dire issues d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, elle s'applique également aux inaptitudes non-professionnelles.

Dans une affaire du 11 janvier 2017, la Cour de cassation rappelle que, pour remplir cette obligation, l'employeur doit faire connaître au salarié par écrit non seulement l'impossibilité de reclassement mais également les motifs qui s'opposent à ce reclassement avant que ne soit engagée la procédure de licenciement.

Constatant que la lettre informant la salariée des motifs s'opposant à son reclassement dans l'entreprise lui avait été notifiée après sa convocation à l'entretien préalable au licenciement, les juges font droit à la demande de dommages et intérêts de la salariée.

*Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-19959*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00033885424&fastReqlid=1964477810&fastPos=1>

## **7. Entreprise sans établissement en France : impossibilité de désigner un salarié pour le paiement des cotisations**

Pour remplir ses obligations relatives aux déclarations et versements des cotisations sociales, l'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France peut désigner un représentant résidant en France qui est personnellement responsable des opérations déclaratives et du versement des sommes dues.

Dans une affaire du 9 février 2017, la Cour de cassation précise que la personne mandatée par l'employeur ne peut pas être un salarié.

En effet, les cotisations patronales étant exclusivement à la charge de l'employeur, la convention par laquelle l'employeur désigne un salarié de son entreprise pour remplir ses obligations déclaratives et de versement des cotisations sociales est nulle de plein droit et ne peut produire aucun effet, même si elle précise que le salarié ne supportera pas définitivement la charge résultant de ce versement.

*Cass. civ. 2ème ch. 9 février 2017, n°16-10796*

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/deuxieme\\_chambre\\_civile\\_570/167\\_9\\_360\\_96.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/deuxieme_chambre_civile_570/167_9_360_96.html)

## **8. Prise d'acte de la rupture justifiée : non-paiement des heures supplémentaires**

Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur lorsqu'il lui reproche des manquements d'une certaine gravité.

Dans une affaire du 26 janvier 2017, la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par une salariée aux torts de l'employeur est jugée justifiée en raison du refus persistant de ce dernier de payer des heures supplémentaires.

La Cour d'appel a jugé que le refus persistant de l'employeur constituait un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. La Cour de cassation valide ce raisonnement malgré l'ancienneté des faits reprochés à l'employeur.

*Cass. soc. 26 janvier 2017, n° 15-224985*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033949365&fastReqId=669933485&fastPos=3&oldAction=rechJuriJudi>

## **9. Inaptitude professionnelle : régime social de l'indemnité équivalente au préavis légal**

Lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude professionnelle, il bénéficie d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis légal (art. L 1226-14 C. tr.).

Dans une affaire du 11 janvier 2017, la Cour de cassation précise que, malgré son caractère indemnitaire, cette indemnité est assujettie à cotisations.

En effet, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur sont assujetties aux cotisations sociales dès lors qu'elles constituent une rémunération imposable en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts. L'indemnité correspondant au préavis légal ne figurant pas parmi la liste des indemnités exonérées d'impôt sur le revenu, elle y est assujettie ainsi qu'aux cotisations sociales.

*Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-19959*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00033885424&fastReqId=485554833&fastPos=1>