

24 juin 2016



1. Défaut de convention collective applicable sur le bulletin de paie : pas de préjudice automatique

La convention collective applicable figure parmi les mentions devant obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie. Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que l'absence de cette mention causait nécessairement un préjudice au salarié ce qui lui ouvrait droit à des dommages et intérêts.

Dans une affaire du 17 mai 2016, la Cour de cassation revient sur cette position en exigeant que le salarié apporte la preuve de son préjudice pour être indemnisé.

Dans cette affaire, une salariée demandait des dommages et intérêts en raison de l'absence de mention de la convention collective sur ses bulletins de paie, ce qui ne lui permettait pas de connaître la convention collective applicable. La Cour de cassation relevant d'une part que, compte tenu des fonctions de la salariée (cadre administratif et associé), elle était en mesure de connaître la convention collective applicable et d'autre part qu'elle ne démontrait pas l'existence d'un préjudice, rejette la demande de la salariée.

Elle confirme ainsi son revirement de jurisprudence concernant la preuve du préjudice (Cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-28293). Quel que soit le manquement de l'employeur, le salarié doit apporter la preuve de son préjudice celui-ci n'étant plus automatique.

Pour rappel, ce manquement de l'employeur relatif aux mentions du bulletin de paie reste puni d'une contravention de 3^{ème} classe (jusqu'à 450 € d'amende pour les personnes physiques et 2 250 € pour les personnes morales).

Cass. soc. 17 mai 2016, n° 14-21872

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032559216&fastReqId=1907379156&fastPos=1>

2. Absence d'indemnité de non concurrence : pas de préjudice automatique

Une clause de non concurrence n'est valable que si elle prévoit le versement d'une indemnité de non concurrence. A défaut, de contrepartie financière, la clause est nulle.

Jusqu'à présent, les juges considéraient que l'absence de contrepartie causait nécessairement un préjudice au salarié ce qui lui ouvrait droit à des dommages et intérêts.

Dans une affaire du 25 mai 2016, la Cour de cassation revient sur sa position en exigeant que le salarié apporte la preuve de son préjudice pour être indemnisé.

24 juin 2016

Elle confirme ainsi une nouvelle fois son revirement de jurisprudence concernant la preuve du préjudice (Cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-28293 concernant la remise tardive de documents de fin de contrat, etc.). Quel que soit le manquement de l'employeur, le salarié doit apporter la preuve de son préjudice celui-ci n'étant plus automatique.

Cass. soc. 25 mai 2016, n° 14-20578

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032600401&fastReqId=974717803&fastPos=1>

3. Accident du travail et congés payés

Le droit européen s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé soit subordonné à une période de travail effectif minimale pendant la période de référence. Cela ne permet toutefois pas à un salarié d'obtenir réparation de son employeur en la matière.

Dans cette affaire, un salarié est victime d'un accident du travail puis licencié pour inaptitude ; il saisit le juge pour contester son licenciement et obtenir des dommages-intérêts pour non-paiement de la totalité de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il fondait sa demande sur la non-conformité de la réglementation française (limitant l'acquisition de congés payés à une durée d'un an en cas d'accident du travail) à la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.

La Cour de cassation considère que la directive européenne ne peut permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire. Ainsi, le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail. Cette décision confirme une jurisprudence précédente (Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22285).

Aussi, afin d'obtenir réparation, le salarié devra engager la responsabilité de l'Etat pour non-transposition en droit interne d'une directive communautaire.

Cass. soc. 2 juin 2016, n° 15-11422

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032639150&fastReqId=576091620&fastPos=1>

4. Départ volontaire en retraite et accident du travail en cours de préavis

Lorsqu'un salarié a notifié à son employeur son intention de partir à la retraite en respectant un préavis dont il a fixé le terme, le préavis dont l'exécution a été suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail n'est susceptible d'aucun report.

Dans cette affaire, un salarié avait, le 30 septembre, notifié à son employeur son intention de partir à la retraite le 31 décembre, avant d'être victime le 1^{er} octobre d'une rechute d'un accident du travail. Il avait par la suite saisi le juge pour faire reconnaître que la rupture de son contrat de travail à la date du 31 décembre produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation censure la position de la Cour d'appel qui, requalifiant la rupture en mise à la retraite, avait donné raison au salarié en estimant que le préavis avait été suspendu à compter du 1^{er} octobre jusqu'à la visite de reprise, qui, en l'espèce, n'avait jamais eu lieu.

La Cour de cassation juge que la rupture du contrat de travail résultait d'une volonté claire et non équivoque du salarié de partir à la retraite le 31 décembre, et qu'en conséquence, le préavis non exécuté ne pouvait être susceptible d'aucun report.

Cass. soc. 25 mai 2016, n° 15-10637

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032600380&fastReqId=1576701619&fastPos=1>

5. Absence de mise en place des représentants du personnel et licenciement économique

Dans les entreprises soumises à l'obligation de mise en place des délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise, et qui ne sont pas couvertes par un procès-verbal de carence matérialisant qu'elles ont organisé les élections professionnelles, tout licenciement pour motif économique est irrégulier, les obligations d'information, de réunion et de consultation des représentants du personnel n'ayant pu être respectées.

De ce fait, le salarié licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues.

La Cour de cassation précise que cette pénalité n'est applicable qu'en matière de licenciements économiques collectifs.

Elle censure ainsi l'arrêt de la cour d'appel qui avait condamné l'employeur à 10.000 euros de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement suite à un licenciement économique individuel.

Cass. soc. 19 mai 2016, n°14-10251

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032556065&fastReqId=2135602998&fastPos=1>

24 juin 2016

6. Invalidité 2^{ème} catégorie et visite de reprise

L'employeur est tenu de faire passer une visite de reprise au salarié auprès de la médecine du travail afin de vérifier son aptitude à occuper son poste de travail à l'issue de certaines périodes de suspension du contrat de travail ou dans certaines situations. C'est notamment le cas lorsque le salarié a été classé en invalidité 2^{ème} catégorie par la caisse de sécurité sociale.

Dans cette affaire, un salarié a été classé en invalidité 2^{ème} catégorie puis, quelques années après, déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail. Il a été ensuite licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié demande alors des dommages et intérêts à son employeur pour organisation tardive de la visite de reprise, en l'espèce 4 années après son classement en invalidité 2^{ème} catégorie, alors qu'il n'avait jamais manifesté sa volonté de ne pas reprendre le travail.

La Cour de cassation lui donne raison et condamne l'employeur à lui verser 10 000 euros de dommages et intérêts au motif qu'il avait commis une faute en ne convoquant que tardivement le salarié à la visite de reprise alors qu'il y était tenu.

Cass. soc. 17 mai 2016, n° 14-23138

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032559457&fastReqId=1287825179&fastPos=2>