



Procédure de licenciement : personne habilitée à licencier

En principe, la personne habilitée à procéder au licenciement d'un salarié doit appartenir à l'entreprise employeur. Toutefois, les juges admettent qu'une personne tierce ayant reçu une délégation en ce sens puisse, sous certaines conditions, également y procéder.

Les juges ont ainsi admis qu'un directeur export et directeur financier d'une maison mère qui occupait « des fonctions de haute responsabilité au sein de l'entreprise et disposait à ce titre de délégations de pouvoir », était habilité à procéder au licenciement d'un salarié de la société fille.

Le directeur de la maison mère ayant reçu à cette fin une délégation du représentant légal de la société fille, ne pouvait être considéré comme étant une personne étrangère à la société fille.

Cass. soc. 30 juin 2015, n° 13-28146

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030841656&fastReqId=1724286565&fastPos=1>

Remplacement en cascade : terme du CDD

Le remplacement en cascade consiste à embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) en raison de l'absence d'un salarié de l'entreprise et à affecter au poste du salarié absent un autre salarié de l'entreprise. Le salarié en CDD remplace alors le salarié qui change de poste temporairement.

La Cour de cassation précise que le CDD conclu sans terme précis ne prend fin qu'au retour du salarié dont l'absence a constitué le motif de recours au CDD. Par conséquent, le retour à son poste d'origine du salarié occupant le poste du salarié absent de l'entreprise ne met pas fin au CDD de remplacement.

Cass. soc. 24 juin 2015, n° 14-12610

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030791331&fastReqId=680093660&fastPos=1>

Rupture anticipée du CDD

L'employeur ne peut pas rompre de manière anticipée le CDD sauf faute grave, faute lourde, force majeure ou inaptitude physique. A défaut, une telle rupture ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au minimum aux salaires qui auraient été perçus jusqu'au terme du contrat (art L 1243-4 du code du travail).

25 juillet 2015

Bien que la loi qualifie cette somme due de « dommages et intérêts », les juges l'assujettissent aux cotisations de sécurité sociale (Cass. civ. 7 octobre 2010, n° 09-12404). En effet, en application du code de sécurité sociale, les sommes versées à la rupture du contrat de travail qui ne sont pas imposables sont également exonérées de charges sociales (art.L 242-1). Or, l'article du code des impôts auquel il est fait référence (art. 80 duodecies) qui liste les sommes non imposables ne vise pas cette indemnité due en cas de rupture anticipée du CDD. C'est pourquoi les juges décident de la soumettre aux charges sociales.

Dans cette affaire, les juges précisent que cette indemnité n'a pas le caractère de salaire et ne doit pas donner lieu à remise de bulletins de paie. Cette position ne va pas de soi dans la mesure où le code du travail prévoit que les sommes soumises aux charges sociales doivent figurer sur le bulletin de salaire (art. R3243-1).

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-24261

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030570689&fastReqId=544528663&fastPos=1>

Rupture conventionnelle : indemnité inférieure au minimum légal et erreur sur le terme du contrat

La rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée dont la procédure assure un certain nombre de garanties au salarié. Notamment, le terme du contrat de travail, choisi par les parties, doit être fixé après l'homologation de la rupture par l'administration. Par ailleurs, l'employeur et le salarié doivent convenir du versement à ce dernier d'une indemnité de rupture ne pouvant pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans une affaire du 8 juillet 2015, l'employeur et le salarié avaient, par erreur, fixé le terme du contrat de travail le 6 août, alors que l'homologation de la rupture par l'administration est intervenue le 9 août. Par ailleurs, l'indemnité mentionnée dans la convention de rupture était inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Pour ces raisons, le salarié réclame la nullité de la convention de rupture.

A cette occasion, la Cour de cassation précise que le non-respect de ces règles n'entraîne pas, en soi, la nullité de la convention de rupture. En revanche, il appartient au juge de rectifier le terme du contrat de travail et de condamner l'employeur à verser un complément d'indemnité de rupture.

Cass. soc. 8 juillet 2015, n° 14-10139

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872050&fastReqlid=1262391681&fastPos=1>

Congé maternité : point de départ de la protection relative

La salariée en congé maternité bénéficie pendant la durée de la suspension de son contrat de travail d'une protection en matière de licenciement.

A l'issue de son congé maternité elle bénéficie également d'une protection contre le licenciement pendant quatre semaines. Le point de départ de cette protection est suspendu par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité. En revanche l'arrêt de travail pour maladie ne reporte pas le point de départ de la période de protection.

A l'issue de son congé maternité la salariée a été en arrêt de travail pour maladie puis en congé payé. Licenciée à l'issue de ses congés payés, elle conteste la procédure au motif que la protection de quatre semaines devait commencer à courir à son retour effectif dans l'entreprise, c'est-à-dire à l'issue de ses congés payés.

Les juges rejettent sa demande au motif que l'arrêt de travail pour maladie non lié à la grossesse ne reporte pas le point de départ de la période de protection.

Cass. soc. 8 juillet 2015, n° 14-15979

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872033&fastReqlid=896495959&fastPos=1>

25 juillet 2015

Commissions indues et retenue sur salaire

Les retenues sur salaire opérées par l'employeur pour régulariser des commissions indûment perçues par le salarié, constituent des avances en espèces. Elles ne peuvent donc donner lieu à des retenues excédant le dixième du salaire exigible.

Dans cette affaire, un VRP a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail pour différents manquements reprochés à son employeur.

Il lui reprochait notamment d'avoir pratiqué des retenues sur son salaire pour un montant total de près de 10 000 € afin de régulariser des commissions versées alors qu'elles n'étaient pas dues au regard de l'activité réellement exercée.

Cass. soc. 23 juin 2015 n° 14-11315

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030795983&fastReqId=839629965&fastPos=1>

Réintégration après une période de détachement

A l'issue d'une période de détachement, le salarié doit réintégrer son poste d'origine. Son refus peut justifier un licenciement pour faute grave.

Les juges se sont prononcés en ce sens dans une affaire où le salarié qui était affecté en région parisienne avait convenu d'une période de détachement de deux ans à La Réunion qui prenait effet dès le mois suivant son embauche. Au terme de ce détachement, le salarié a refusé de réintégrer son poste d'origine en région parisienne estimant que ce changement de lieu de travail emportait modification de son contrat de travail. Il faisait valoir qu'il n'était pas tenu par une clause de mobilité géographique.

Les juges ne suivent pas ce raisonnement estimant que la réintégration du salarié au terme du détachement ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant son accord.

Cass. soc. 24 juin 2015, n° 13-25522

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030791378&fastReqId=2110287571&fastPos=1>