



### **1. Constitutionnalité des dommages et intérêts pour licenciement injustifié**

Le Conseil constitutionnel valide les dispositions du Code du travail fixant à 6 mois de salaire le montant minimum de l'indemnité pour licenciement injustifié dans les seules entreprises de 11 salariés et plus et pour les seuls salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Le Code du travail ne fixe pas de seuil minimum de cette indemnité dans les entreprises de moins de 11 salariés ou pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, les juges appréciant souverainement celui-ci. À la demande d'un employeur, la Cour de cassation avait saisi le Conseil constitutionnel dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) estimant que cette disposition instituait une rupture d'égalité de traitement en fonction de la taille des entreprises.

Le Conseil constitutionnel estime que cette disposition est justifiée par un but d'intérêt général visant à protéger les entreprises économiquement plus fragiles sans restreindre le droit à réparation des salariés en fonction du préjudice subi.

*Cons. const. QPC, n° 2016-582 du 13 octobre 2016*

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2016/2016-582-qpc/decision-n-2016-582-qpc-du-13-octobre-2016.147989.html>

### **2. Absence de remboursement des frais professionnels : prise d'acte de rupture du contrat**

Les manquements de l'employeur à son obligation de rembourser aux salariés leurs frais professionnels justifient une prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail prévoyait une rémunération fixe égale au SMIC majorée d'une somme forfaitaire de 230 € en remboursement des frais professionnels, et une rémunération variable composée de commissions et gratifications qui « incluront une indemnité de 10 % correspondant à un complément de remboursement forfaitaire des frais professionnels et une indemnité au titre des congés payés ».

Les juges ont pu constater que le remboursement forfaitaire de frais professionnels prévu par le contrat n'avait en pratique pas été effectué.

Ils ont ainsi décidé que les manquements de l'employeur à l'obligation de rembourser le salarié des frais professionnels qu'il avait réellement exposés étaient établis, et que le comportement déloyal de l'employeur qui s'était maintenu sur plusieurs années en affectant significativement la rémunération versée au salarié caractérisait un manquement grave aux obligations contractuelles empêchant la poursuite du contrat de travail.

*Cass. soc. 5 octobre 2016, n° 14-28878*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033213103&fastReqId=421386807&fastPos=1>

### **3. Inaptitude physique : étendue de la recherche de reclassement**

L'employeur appartenant à un réseau doit faire des recherches de reclassement d'un salarié déclaré inapte dans toutes les entreprises du réseau avec lesquelles une permutation du personnel est possible.

C'est en ce sens que se sont prononcés les juges à propos d'une salariée, engagée en qualité d'employée commerciale par une société exploitant un commerce sous une enseigne de la grande distribution alimentaire.

Le médecin du travail interrogé par l'employeur avait précisé que la salariée était inapte à tout poste dans l'entreprise mais apte, avec réserve, à son poste d'employée commerciale dans tous les autres magasins de la même enseigne.

L'employeur n'avait pris attache avec aucun magasin de l'enseigne estimant qu'il était indépendant juridiquement et financièrement, qu'il n'appartenait pas à un groupe et que le médecin du travail n'était pas habilité à préconiser des mesures de reclassement en dehors de l'entreprise.

Les juges ont condamné l'employeur au motif que le seul fait de revendiquer son indépendance juridique et financière ne permettait pas à cette société de caractériser l'impossibilité d'assurer une permutation du personnel avec d'autres entreprises participant au même réseau de distribution et ayant des activités, des objectifs et des emplois identiques.

Les juges s'étaient déjà prononcés dans le même sens à propos de sociétés franchisées dans une affaire du 10 décembre 2014 (n° 13-18679).

*Cass. soc. 2 septembre 2016, n° 15-13849*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033154075&fastReqId=1334734341&fastPos=1>

### **4. Déduction forfaitaire pour frais professionnels : conditions d'application aux employés de nettoyage**

Pour appliquer à des employés de nettoyage le dispositif de déduction forfaitaire pour frais professionnels applicable aux ouvriers du bâtiment, ils doivent travailler sur plusieurs chantiers pour le compte d'un même employeur.

Dans cette affaire, une société de nettoyage appliquait la déduction forfaitaire pour frais professionnels à des employés de nettoyage affectés à titre habituel sur un seul site, et employés à temps partiel par plusieurs employeurs différents intervenant sur plusieurs sites.

À la suite d'un contrôle Urssaf, cette pratique est remise en cause, au motif que les salariés exerçaient leur activité professionnelle pour le compte de leur employeur sur un seul site.

La Cour de cassation valide le redressement Urssaf en rappelant que l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité

**20 octobre 2016**

sociale, dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'arrêté du 25 juillet 2005, n'ouvre la possibilité de bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels qu'aux professions énumérées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, lequel ne vise pas nommément les ouvriers de nettoyage de locaux. Si ces ouvriers sont assimilés par la doctrine fiscale aux ouvriers du bâtiment expressément visés par le texte, c'est à la condition que, comme ces derniers, ils travaillent sur plusieurs chantiers pour le compte d'un même employeur.

Dès lors, compte tenu des circonstances, elle juge qu'il ne pouvait leur être fait application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels.

*Cass. civ. 6 octobre 2016, n° 15-25435*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033210050&fastReqId=522592136&fastPos=1>

#### **5. « À travail égal salaire égal » : le coût de la vie peut justifier une différence de traitement**

Le principe « à travail égal, salaire égal » est consacré par le droit du travail. L'employeur est donc tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, hommes ou femmes, lorsqu'ils sont placés dans une situation identique.

Toutefois, la jurisprudence accepte une différence de traitement, si celle-ci repose sur des raisons objectives et pertinentes. Ainsi, au sein d'une entreprise, les salariés qui effectuent un travail identique peuvent être rémunérés différemment lorsqu'ils exercent leurs fonctions sur des zones géographiques où le coût de la vie n'est pas le même.

Dans cette affaire, une société applique sur ses sites de production situés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique sur son site de production de Douai.

Un syndicat représentant des salariés conteste cette différence de traitement.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur considérant que la disparité du coût de la vie invoquée par ce dernier pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place était établie, et que cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente.

*Cass. soc. 14 septembre 2016, n° 15-11386*

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1600\\_14\\_34982.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1600_14_34982.html)

## 6. Licenciement pour fin de chantier : attention à la rédaction du contrat de travail

Le contrat de chantier permet à l'employeur, dans certains secteurs d'activité, d'embaucher un salarié en contrat à durée indéterminée lié exclusivement à la réalisation de travaux précis, mais dont la durée ne peut pas être prédéfinie avec certitude. À la fin du chantier, le salarié est licencié en application des règles relatives au licenciement pour motif personnel.

Le licenciement prononcé pour fin de chantier n'est valide que si, dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, une clause précise que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés.

À défaut, les juges peuvent considérer que le salarié a vocation à travailler successivement sur les différents chantiers exploités par l'employeur, de façon permanente. Et dans ce cas, la seule fin de chantier ne constitue pas à elle seule une cause réelle et sérieuse de licenciement.

C'est ce que confirme la Cour de cassation dans une affaire du 22 juin 2016. Le contrat de travail d'un salarié ne permettant pas de déterminer avec précision le ou les chantiers pour lesquels il avait été engagé, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-14740*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032783273&fastReqId=888466896&fastPos=1>

## 7. Période de protection suite au congé de maternité : report du point de départ

La salariée en congé de maternité bénéficie d'une protection contre la rupture du contrat de travail par l'employeur. Cette protection s'étend aux congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes (contre 4 semaines avant l'entrée en vigueur de la loi « Travail »).

Dans cette affaire, une salariée avait bénéficié d'une autorisation d'absence rémunérée à l'issue de son congé de maternité. Licenciée dans le cadre d'un PSE pendant cette absence, elle conteste la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle est intervenue pendant la période de protection faisant suite au congé de maternité car son point de départ a été reporté du fait de son absence. Elle réclame ainsi sa réintégration et un paiement de rappels de salaire et de dommages-intérêts au titre d'un licenciement nul.

La Cour de cassation rejette sa demande au motif que seule la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité permet de reporter la période de protection. Notons que la loi « Travail » a intégré dans le Code du travail une disposition en ce sens confirmant ainsi la jurisprudence de la Cour de cassation.

*Cass. soc. 14 septembre 2016, n° 15-15943*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033125153&fastReqId=1721684958&fastPos=1>

## **8. Forfait en jours et suivi de la charge de travail**

La validité des conventions de forfait en jours est subordonnée au fait qu'elles doivent être prévues par un accord collectif dont le contenu doit assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés. Ces accords collectifs doivent notamment garantir que l'amplitude et la charge de travail des salariés concernés restent raisonnables.

Dans une décision en date du 8 septembre 2016, la Cour de cassation valide un accord d'entreprise et considère que celui-ci répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos des salariés en forfait jours dans la mesure où les dispositions de l'accord assurent la garantie du respect des repos, journalier et hebdomadaire, ainsi que des durées maximales raisonnables de travail en organisant le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines. Par ailleurs, l'accord d'entreprise est assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines.

Dans cette affaire, un salarié avait saisi les juridictions prud'homales à la suite de son licenciement pour motif économique afin de demander des rappels d'heures supplémentaires car il considérait que sa convention individuelle de forfait jours n'était pas valable.

La Cour de cassation valide l'accord d'entreprise et rejette la demande du salarié.

*Cass. soc. 8 septembre 2016, n° 14-26256*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033109369&fastReqId=1785870344&fastPos=1>

## **9. Sort de la prime de précarité au terme du contrat d'intérim**

Le salarié intérimaire ne peut pas prétendre à une prime de précarité s'il bénéficie immédiatement d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice au terme de son contrat. En revanche, si le CDI est signé plusieurs jours après le terme du contrat d'intérim, cette indemnité reste due quand bien même l'entreprise utilisatrice aurait fait une proposition d'embauche avant le terme du contrat initial.

Les juges se prononcent ainsi à propos d'un salarié qui avait accepté de signer le CDI neuf jours après la mission. Une promesse d'embauche ne valant pas contrat de travail, l'employeur doit donc veiller à faire signer le CDI avant le terme du contrat de mission ou au plus tard au terme de celle-ci.

*Cass. soc. 5 octobre 2016, n° 15-28672*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033208874&fastReqId=728564506&fastPos=1>

20 octobre 2016

### **10. Budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise**

En cas de reprise par le comité d'entreprise (CE) de la gestion d'une activité sociale et culturelle assurée jusque-là par l'employeur, le CE est en droit de revendiquer le versement des sommes consacrées à cette activité. La Cour de cassation apporte des précisions sur le montant dû au CE.

Dans cette affaire, l'employeur avait décidé de mettre un terme à l'activité sociale de transport des salariés. Le CE en a alors revendiqué la gestion, et les dépenses y afférentes, en considérant que l'ensemble des dépenses (dont la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)) devait être pris en compte. L'employeur au contraire excluait de l'assiette de calcul la TVA et l'impôt sur la consommation.

La Cour de cassation juge que le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence. La TVA facturée à l'employeur au titre de l'activité sociale de transport doit être comprise dans l'assiette des dépenses sociales acquittées par l'employeur au cours de la période de référence précédant l'interruption ou le transfert de cette activité au comité d'entreprise.

*Cass. soc. 21 septembre 2016, n°14-25847*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033145552&fastReqId=1033785679&fastPos=1>