



1. Sanction de l'absence d'entretien professionnel

Le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'entretien professionnel ouvre droit à des dommages-intérêts pour le salarié.

Dans cette affaire, une salariée n'avait bénéficié d'aucun entretien professionnel pendant ses 10 ans de collaboration, alors que la convention collective applicable prévoyait que le salarié ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise devait bénéficier annuellement et au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Elle réclamait à ce titre 26.000 euros de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail.

La salariée a été déboutée de sa demande par la cour d'appel, celle-ci estimant que la salariée n'avait certes bénéficié que d'un entretien d'évaluation, mais qu'elle avait suivi deux formations et que dès lors il n'était pas établi que l'employeur avait violé les obligations lui incombant en matière de formation professionnelle.

La Cour de cassation censure cette décision au seul motif que la salariée n'avait bénéficié que d'un entretien d'évaluation et d'aucun entretien professionnel.

Cette décision est à mettre en perspective avec l'obligation légale de mise en œuvre d'un entretien professionnel obligatoire pour tous les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté, obligation effective depuis mars 2016. Si la loi ne prévoit de sanction que pour les seules entreprises défailtantes d'au moins 50 salariés, des dommages et intérêts pourraient être obtenus devant le juge dans tous les cas de manquements à cette obligation.

Cass. soc. 6 juillet 2016 n° 15-18419

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032873919&fastReqId=1319446648&fastPos=1>

2. Dispositif d'encadrement du recours aux heures supplémentaires

Seules les heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite doivent donner lieu à rémunération.

Dans une affaire du 21 septembre 2016, un accord collectif d'entreprise subordonnait la réalisation d'heures supplémentaires à l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique.

Une salariée n'ayant pas appliqué la procédure imposée par l'accord demandait le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires en soutenant avoir eu l'accord implicite de son employeur en raison de la remise de plannings et de décomptes d'heures.

Toutefois, il est expliqué par l'employeur que les heures supplémentaires avaient été subitement réclamées pour une période de 7 mois avec la présentation de fiches d'heures, mais non transmises au fur et à mesure. Par ailleurs, la salariée ne démontrait pas de circonstances qui auraient empêché la déclaration des heures supplémentaires à la fin de chaque semaine ou de chaque mois. Enfin, elle ne démontrait pas non plus avoir alerté sa hiérarchie d'une surcharge de travail.

Pour la Cour de cassation, la salariée ne s'étant pas conformée à l'accord collectif imposant d'obtenir l'accord du supérieur hiérarchique préalablement à l'accomplissement d'heures supplémentaires, l'employeur n'avait pas consenti à la réalisation de ces heures de travail dont il n'avait pas eu connaissance. Par conséquent, la demande de la salariée est rejetée.

Cass. soc. 21 septembre 2016, n° 15-11231

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033153789&fastReqId=1941475222&fastPos=1>

3. Obligation d'adaptation et de formation

Il résulte des dispositions légales que l'employeur a une obligation d'adaptation et de formation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L 6321-1 C. tr.).

Dans cette affaire une salariée, dont le contrat de travail avait été rompu en raison de son inaptitude physique, demandait des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de formation. Elle n'avait bénéficié que de deux formations en huit ans de présence dans l'entreprise.

La Cour de cassation donne gain cause à la salariée et considère que l'employeur aurait dû procurer d'autres formations à la salariée, compte tenu de son ancienneté et du fait qu'elle était titulaire d'un BTS. Elle confirme la décision de la cour d'appel condamnant l'employeur à verser à la salariée 6 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Cass. soc. 5 octobre 2016, n° 15-13594

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033213701&fastReqId=1925328098&fastPos=1>

4. Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : modalités de calcul en cas d'absence

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse due au salarié de plus de deux ans d'ancienneté, exerçant dans une entreprise employant habituellement plus de onze salariés, ne peut être inférieure à la rémunération brute perçue au cours des six mois précédant la rupture du contrat de travail, y compris les primes et avantages alloués en sus du salaire de base.

En cas d'arrêt de travail du salarié pendant la période de référence il convient de prendre en compte les salaires perçus avant l'arrêt.

Dans cette affaire, un salarié protégé est mis à la retraite par l'employeur. Il demande la condamnation de l'employeur au paiement de diverses indemnités pour rupture de son contrat de travail et notamment l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est celui perçu par le salarié avant son arrêt de travail alors que selon lui, il aurait dû être réévalué à la date de rupture de son contrat de travail 5 ans plus tard.

À tort selon les juges qui considèrent que l'indemnité est correctement évaluée sur la base du salaire mensuel brut du salarié tel que résultant des bulletins de salaire et du barème des rémunérations mensuelles applicable sur la période de référence de 6 mois précédant l'arrêt.

Cass. soc. 28 septembre, n° 14-29435

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033180105&fastReqId=218967715&fastPos=1>

5. Contrôle Urssaf : motivation de la contrainte

Pour être valable, une contrainte adressée par l'Urssaf au cotisant doit être motivée.

Selon la procédure de contrôle Urssaf, en cas de redressement, l'Urssaf envoie dans un premier temps à la personne contrôlée un appel de cotisation puis, à défaut de paiement, une mise en demeure qui constitue une invitation impérative adressée au débiteur d'avoir à régulariser sa situation. Enfin, si la mise en demeure est restée sans effet, l'Urssaf peut procéder au recouvrement forcé de sa créance en adressant au cotisant une contrainte.

Le cotisant peut faire opposition à contrainte devant les juges aux motifs que la contrainte n'est pas suffisamment motivée et ne lui permet pas d'avoir connaissance de la nature, de la cause et de l'étendue de son obligation.

C'est en ce sens que se prononcent les juges, précisant que le fait que la mise en demeure qui précède l'envoi de la contrainte soit elle-même motivée ne dispense pas l'Urssaf de motiver la contrainte.

Cass. 2^{ème} civ. 3 novembre 2016, n° 15-20433

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033347098&fastReqId=399146129&fastPos=1>

6. Validation de la différence de traitement instituée par accord d'établissement

En application du principe d'égalité de traitement, l'employeur ne peut opérer une différence entre des salariés placés dans une situation identique qu'à condition de la justifier par un critère objectif et pertinent. Toutefois, les différences de traitement instituées par un accord collectif négocié et signé par des organisations syndicales représentatives sont présumées justifiées.

Jusqu'à présent admise pour des avantages institués par convention collective, la Cour de cassation applique cette présomption de justification à des différences de traitement prévues par accord collectif d'établissement.

Dans cette affaire du 3 novembre 2016, un accord d'établissement prévoit pour les seuls salariés de cet établissement une augmentation salariale ainsi qu'une prime spécifique afin de reconnaître l'effort des salariés sur la performance économique du site et sa capacité à adapter en permanence ses organisations pour répondre aux besoins des clients.

Estimant que cet accord instaure une différence de traitement au détriment des salariés des autres établissements, un syndicat demande à ce que ces avantages soient étendus à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cette différence de traitement étant issue d'un accord collectif d'établissement et n'étant pas étrangère à des considérations professionnelles, la demande du syndicat est rejetée.

Cass. soc. 3 novembre 2016, n° 15-18444

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033347466&fastReqId=1374106227&fastPos=2>