



1. Accord tacite de l'Urssaf à la suite d'un contrôle

Dans le cadre d'un contrôle Urssaf, l'absence d'observations de la part du contrôleur vaut accord tacite concernant les pratiques ayant donné lieu à vérification, dès lors qu'il a eu les moyens de se prononcer en toute connaissance de cause. Il appartient à l'employeur souhaitant se prévaloir d'un accord tacite de démontrer que la pratique en cause a bien été vérifiée par le contrôleur Urssaf.

Dans une affaire du 26 novembre 2015, la Cour de cassation rappelle que la lettre d'observation mentionnant les bulletins de paie des salariés, au titre des documents consultés par le contrôleur, ne suffit pas à apporter cette preuve. Ainsi jugé concernant la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire des salariés en congé de fin de carrière.

Cass. 2e civ. 26 novembre 2015, n° 14-26017

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031539417&fastReqId=1941735715&fastPos=1>

2. Clause de non-concurrence : censure des clauses de renonciation à tout moment

L'employeur ne peut renoncer à une clause de non-concurrence que si cette faculté est prévue par le contrat de travail et à condition de respecter les modalités qui y sont précisées. Selon la Cour de cassation, cette clause de renonciation ne peut pas permettre de lever l'obligation de non-concurrence après la rupture du contrat de travail. En revanche, elle peut permettre la renonciation au cours de l'exécution du contrat de travail.

Dans cette affaire, la clause de non-concurrence combinait ces deux modalités de renonciation puisqu'elle réservait à l'employeur la faculté de renoncer à l'obligation de non-concurrence à tout moment, avant ou pendant la période d'interdiction. Considérant que le salarié avait été laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, la Cour de cassation décide que la clause de non-concurrence doit être annulée dans son intégralité. Le salarié peut donc obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice qu'il a subi.

Cass. soc. 2 décembre 2015, n° 14-19029

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031613501&fastReqId=1087393399&fastPos=1>

3. Absence de visite médicale : la carence du service de santé au travail ne peut pas être invoquée

L'employeur a l'obligation d'organiser une visite médicale auprès de la médecine du travail à l'embauche, puis périodiquement, mais également à l'issue de certaines absences. A défaut, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat ce qui cause nécessairement un préjudice au salarié. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans une affaire du 9 décembre 2015.

Dans cette affaire, un salarié réclamait des dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques. Pour se défendre, l'employeur faisait valoir la carence du service de santé au travail en montrant les factures acquittées au centre médico-social, des courriers recommandés de ses demandes de rendez-vous de visite médicale, une lettre du centre faisant état de ses difficultés pour répondre à ses demandes. Sans succès, car la Cour de cassation considère, même dans ces circonstances, que les manquements de l'employeur quant à la visite d'embauche et la surveillance médicale périodique auprès de la médecine du travail cause nécessairement un préjudice au salarié.

Cass. soc. 9 décembre 2015, n° 14-20377

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031613501&fastReqld=1422121774&fastPos=1>

4. Convention de forfait jours et obligation d'un écrit

La durée du travail de certains salariés autonomes peut être fixée par des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La Cour de cassation rappelle que ces conventions doivent nécessairement être passées par écrit, et que la simple mention du forfait sur les bulletins de salaire est insuffisante pour reconnaître au salarié les droits attachés à ce forfait.

Suite à son licenciement, un responsable informatique et technique saisit la juridiction prud'homale pour obtenir un rappel de salaire conventionnel applicable aux salariés en convention de forfait jours.

La Cour d'appel fait droit à sa demande en estimant que la réalité de la convention de forfait en jours sur l'année résulte des mentions portées par l'employeur sur les bulletins de salaire du salarié. Cette décision est censurée par la Cour de cassation.

Cass. soc. 4 novembre 2015, n° 14-10419

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031451760&fastReqld=959358479&fastPos=1>

5. Travail dissimulé : indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur notamment de ne pas délivrer de bulletin de paie. Dans ce cas, le salarié peut demander une indemnité égale à 6 mois de salaire, au titre de la rupture de son contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (art. L 8223-1 C. tr.).

Dans une affaire du 26 novembre 2015, un salarié avait reçu les documents de fin de contrat (attestation pôle emploi...) au terme de son CDD. Toutefois, il avait continué à travailler après ce terme sans contrat ni bulletin de paie et réclamait, à ce titre, l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire. La Cour de cassation valide sa demande considérant effectivement que l'existence d'une dissimulation d'emploi, constituée par l'absence de bulletins de paie, entraîne nécessairement le paiement de l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

Cass. soc. 26 novembre 2015, n° 14-17976

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031543613&fastReqId=876113886&fastPos=1>

6. Obligation de sécurité

Dans un arrêt du 25 novembre 2015, les juges infléchissent leur position quant à l'appréciation de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en admettant qu'elle soit remplie dès lors que l'employeur a mis en place des mesures suffisantes de prévention des risques professionnels.

Cette affaire met en cause un salarié, témoin des attentats du 11 septembre 2001, qui entendait voir condamner son employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat. En 2006, ce salarié, chef de cabine sur les vols long-courrier est pris d'une crise de panique qui donne lieu à un arrêt de travail alors qu'il part rejoindre son bord pour un vol. Le salarié estimait que l'employeur aurait dû prévenir ses troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique.

A l'appui de sa demande, il faisait notamment valoir que la compagnie aérienne avait omis de mentionner le risque de stress post-traumatique dans le document unique d'évaluation des risques.

Les juges rappellent que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels.

Ils constatent que l'employeur avait en effet pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, et avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques.

Ils notent également que le salarié avait été déclaré apte à l'occasion des visites médicales périodiques qui s'étaient déroulées depuis les attentats.

Les juges concluent donc à l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et déboutent le salarié de sa demande.

Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2121_25_33100.html

7. Requalification d'un loyer en rémunération

Toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail sont considérées comme rémunérations et soumises à charges sociales.

Dans une affaire, une société a conclu avec certains de ses salariés, d'anciens salariés mais également des tiers à l'entreprise, des contrats de location en vue d'apposer de la publicité pour la société sur leurs véhicules personnels moyennant le versement mensuel d'un loyer.

Dans le cadre d'un contrôle Urssaf, la société est redressée, l'organisme social ayant estimé que ces primes de publicité devaient être analysées comme un avantage en espèce soumis à cotisations parce que versées à l'occasion du travail.

Alors que la cour d'appel avait annulé ce redressement, en estimant que les avantages litigieux devaient juridiquement s'analyser en des baux consentis en dehors de toute appartenance à l'entreprise.

La Cour de cassation casse cette décision en jugeant que les salariés concernés avaient perçu de leur employeur une rémunération en contrepartie d'une prestation complémentaire qu'ils avaient accepté de leur fournir.

Cass. civ 2, 5 novembre 2015, n° 14-23184

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031451328&fastReqId=1258058668&fastPos=1>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031613501&fastReqId=1934207140&fastPos=1>

8. Renseignements inexacts lors de l'embauche : l'employeur peut licencier pour faute grave

La fourniture de renseignements inexacts par le salarié lors de l'embauche peut constituer une faute et être susceptible de justifier un licenciement s'il est avéré que le salarié n'avait pas les compétences effectives pour exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté. L'employeur peut également licencier le salarié si les renseignements fournis ont été déterminants pour recruter le salarié.

Dans cette affaire, un salarié avait indiqué lors de son recrutement qu'il avait déjà occupé un poste stratégique chez un concurrent direct de son futur employeur ce qui avait été un critère déterminant

22 décembre 2015

de l'embauche du salarié. Par la suite, il avait confirmé cette information à plusieurs reprises pour donner du crédit à cette expérience. Le salarié n'avait en fait jamais été embauché par ce concurrent.

L'employeur licencie le salarié au motif que le fait d'avoir été trompé sur sa situation réelle a pour effet de le tromper sur ses compétences et au-delà de rompre tout lien de confiance inhérent à la bonne exécution du contrat de travail.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur considérant qu'il ressort des faits l'existence de manœuvres dolosives de la part du salarié pouvant justifier un licenciement.

Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-21521

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031544429&fastReqId=2110994740&fastPos=1>

9. Contribution aux activités sociales et culturelles : répartition entre les différents comités d'établissement

En présence d'une entreprise divisée en établissements dotés chacun d'un comité d'établissement, un accord collectif peut prévoir de répartir la contribution patronale aux activités sociales et culturelle due au CE selon les effectifs des établissements et non selon leur masse salariale. Toutefois, cette répartition ne peut priver un comité d'établissement de la contribution calculée sur la masse salariale pour la fraction de la contribution correspondant au minimum calculé selon l'article L 2323-86 du code du travail. Autrement dit, la contribution au titre des activités sociales et culturelles perçue par chaque comité d'établissement ne peut être inférieure au montant légal.

Dans cette affaire, un comité d'établissement souhaitait reprendre la gestion de l'activité de restauration et avait saisi les juridictions judiciaires afin d'obtenir la condamnation de l'employeur à verser au comité d'établissement des sommes au titre des activités sociales et culturelles, dont une somme au titre du solde de l'activité restauration. Cette demande était intervenue bien que des accords collectifs aient été conclus entre la direction et les syndicats représentatifs dans l'entreprise notamment sur l'ouverture d'une négociation pour déterminer le montant de la contribution patronale au titre des activités sociales et culturelles et définir les modalités de transfert de ces activités, la répartition de cette contribution patronale en fonction des effectifs, etc.

Cass. soc. 12 novembre 2015, n° 14-12830

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031478562&fastReqId=2098557571&fastPos=1>