



1. Travail dissimulé : attention aux documents donnés par le sous-traitant

Afin de prévenir le travail dissimulé, tout donneur d'ordre doit s'assurer que son cocontractant ou son sous-traitant, lors de la signature du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, remplit ses obligations légales en matière de travail dissimulé. A cet effet, le Code du travail énumère une liste de documents que le donneur d'ordre doit demander au cocontractant. En cas de manquement du donneur d'ordre à ses obligations, il est tenu solidairement au paiement des charges sociales, des impôts, des taxes, des rémunérations, indemnités et charges dues à raison de l'emploi de travailleurs dissimulés.

La Cour de cassation précise dans une décision en date du 11 février 2016 que les documents énumérés à l'article D 8222-5 du code du travail (déclaration et paiement des cotisations sociales auprès de l'Urssaf, vérification de la carte d'identification justifiant de l'inscription au RM, demande d'un extrait de l'inscription au RCS, etc.) sont les seuls documents que doit remettre le cocontractant au donneur d'ordre afin qu'il puisse s'acquitter de son obligation de vérification. Aussi, la remise par le cocontractant d'une autorisation préfectorale, d'un extrait Kbis non à jour et d'une attestation sur l'honneur certifiant qu'il respecte ses obligations sociales n'est pas opérant.

La Cour de cassation conclut que seule la fourniture par les sous-traitants de l'attestation de vigilance établie par l'URSSAF sur la régularité de leur situation, en matière de déclarations sociales, est de nature à assurer au donneur d'ordre que son co-contractant est véritablement en règle au regard de ses obligations.

Dans cette affaire, l'Urssaf avait notifié une mise en demeure au donneur d'ordre afin qu'il paie les cotisations dues par des sous-traitants pour des prestations réalisées pour son compte.

Cass. soc. 11 février 2016, n° 15-10168

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032051523&fastReqId=1240950951&fastPos=1>

2. Reclassement pour inaptitude : obligation de proposer les postes en CDD

Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à occuper son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur ne peut le licencier pour inaptitude qu'en l'absence de possibilité de reclassement sur un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

La Cour de cassation rappelle que, pour respecter son obligation de reclassement, l'employeur doit proposer au salarié tous les postes répondant à ces critères y compris ceux disponibles pour une durée déterminée.

Dans cette affaire du 10 février 2016, un salarié inapte, titulaire d'un CDI, ne pouvait être reclassé que sur un emploi administratif, le seul disponible ayant été pourvu par un contrat à durée déterminée de 3 mois.

L'employeur ne l'ayant pas proposé au salarié inapte, le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 10 février 2016, n° 14-16156

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032059114&fastReqId=1406588708&fastPos=1>

3. Rupture conventionnelle : annulation en cas de harcèlement

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 (délai de rétractation, homologation, indemnité de rupture, etc.). Une fois la rupture homologuée par la Direccte, seul le vice du consentement permet de remettre en cause la validité d'une rupture conventionnelle.

La Cour de cassation illustre une nouvelle fois l'hypothèse du vice du consentement. Dans cette affaire du 29 janvier 2016, les juges avaient relevé que la salariée avait connu un épisode de harcèlement moral propre à l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle est annulée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 29 janvier 2016, n° 14-10308

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031954529&fastReqId=572278447&fastPos=1>

4. Reprise d'un véhicule de société et prise d'acte de rupture du contrat

Les juges admettent que la reprise par l'employeur d'un véhicule de fonction qui constituait pour le salarié un avantage en nature puisse justifier une prise d'acte de rupture par le salarié.

Le salarié, bénéficiaire de l'attribution d'un véhicule de déplacement s'était vu remettre par écrit l'engagement suivant : « la société maintient au salarié le bénéfice d'un véhicule de déplacement pour l'année 2009 ». Plus de deux ans après, le salarié prend acte de la rupture de son contrat après que l'employeur lui ait fait part de sa décision de supprimer le bénéfice du véhicule.

Les juges admettent que ce manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles est suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de rupture du salarié.

Ils constatent en effet que l'attribution du véhicule de déplacement revêtait une importance déterminante pour le salarié compte tenu du déménagement de la société et de l'éloignement de son lieu de travail, et que cet avantage consenti en 2009 et perdurant jusqu'en 2011 ne pouvait lui être retiré.

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 14-19794

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031657545&fastReqId=2025724059&fastPos=1>

5. Prendre des produits périmés destinés à la destruction n'est pas un vol

Le fait de soustraire à son entreprise des produits périmés, mis à la poubelle dans l'attente de leur destruction, ne constitue pas un vol. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans une décision du 15 décembre 2015.

L'employeur justifiait sa décision en s'appuyant sur les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise qui précisait qu'il était interdit d'user pour son propre compte, sans autorisation, des marchandises appartenant à l'entreprise, et que toutes les marchandises sorties du magasin devaient faire l'objet d'un passage en caisse préalablement à leur sortie de l'établissement. Il rappelait également les dispositions du code de la consommation qui interdisent de distribuer, même à titre gratuit, des denrées alimentaires comportant une date limite de consommation, dès lors que cette date est dépassée.

La salariée avait été reconnue coupable de vol par les juges du fond et condamnée à une peine de 1 000 euros d'amende avec sursis et 500 euros en réparation du préjudice matériel subi par la société.

La Cour de cassation censure cette décision en estimant que le vol n'était pas caractérisé. En effet, l'entreprise avait clairement manifesté son intention d'abandonner ces denrées périmées. Par ailleurs, le règlement intérieur interdisant à la salariée d'appréhender les marchandises répondait à un autre objectif (la santé et la sécurité) que la préservation des droits du propriétaire légitime.

Cass. crim. 15 décembre 2015, n° 14-84906

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031658423&fastReql=776719465&fastPos=1>

6. Licenciement pour absence prolongée

Lorsque l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbent le fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur est dans la nécessité de le remplacer de manière définitive, il peut prononcer son licenciement. Faute de justifier d'une embauche en CDI, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse mais ne sera pas nul.

Une salariée qui avait été licenciée suite à des arrêts maladie sans avoir été remplacée entendait faire valoir que son licenciement reposait sur son état de santé et était de fait, discriminatoire. L'employeur devait donc être condamné selon elle pour licenciement nul et non pas seulement pour licenciement injustifié.

Les juges refusent que ce licenciement soit automatiquement qualifié en licenciement nul et relèvent l'absence d'un élément de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination.

Cass. soc. 27 janvier 2016, n° 14-10084

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031950003&fastReql=175344357&fastPos=1>

7. Licenciement économique ou licenciement pour inaptitude physique ?

Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, un employeur propose un poste de reclassement à un salarié et organise une visite médicale en vue de ce changement de poste. Au terme de celle-ci, le salarié est déclaré inapte au poste proposé.

L'employeur lui propose alors un autre poste de reclassement compatible avec les prescriptions du médecin du travail que le salarié refuse. L'employeur prononce son licenciement pour motif économique.

L'employeur s'était ainsi trouvé confronté à deux causes concomitantes de licenciement et avait respecté les deux procédures respectives.

Les juges considèrent que le licenciement est injustifié au motif que « lorsque le licenciement repose sur un motif inhérent à la personne du salarié, il ne peut constituer un licenciement économique ».

Cass. soc. 21 janvier 2016, n° 14-21244

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031902663&fastReqId=864117346&fastPos=1>

8. Notion de cadre dirigeant

En application du Code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés dans leur entreprise.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la durée du travail. Ils ne sont donc pas en droit de revendiquer le paiement d'heures supplémentaires.

Dans une affaire, un salarié, qui occupait les fonctions d'ingénieur financier et de directeur commercial, percevait un salaire parmi les plus élevés de la société, se définissait lui-même comme directeur de l'agence qui l'employait et était reconnu comme tel par ses collaborateurs et ses clients.

Il a néanmoins pu obtenir le paiement d'heures supplémentaires et de repos compensateur. En effet, les juges ont estimé qu'en plus des critères cumulatifs visés par le Code du travail (qui en l'espèce étaient considérés comme réunis), la notion de cadre dirigeant suppose que le cadre participe à la direction de l'entreprise, ce qui n'était pas rapporté.

Cass. soc. 4 février 2016, n° 14-23663

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031991561&fastReqId=24800852&fastPos=1>

9. Messagerie personnelle du salarié : l'employeur ne peut y accéder

Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel.

Cette présomption ne concerne pas les courriels provenant de la messagerie personnelle du salarié, quand bien même ils auraient été envoyés par l'ordinateur professionnel du salarié. L'employeur ne peut dès lors les produire en justice sans risquer de porter atteinte au secret des correspondances.

Dans cette affaire, une salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Pour organiser sa défense, l'employeur produit des courriels provenant de l'ordinateur professionnel de la salariée et ayant pour origine sa messagerie personnelle.

Les juges rejettent les pièces fournies par l'employeur au motif que ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice porte atteinte au secret des correspondances.

Cass. soc. 26 janvier 2016, n° 14-15360

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031949915&fastReqlid=166883452&fastPos=1>

10. Surveillance des communications internet des salariés

La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) juge qu'un employeur peut surveiller les messages émis par les salariés pendant leur temps de travail à partir de leur messagerie professionnelle, à condition que cette surveillance reste limitée au contrôle de la réalisation des missions et du respect des règles de l'entreprise.

Dans cette affaire, un salarié roumain contestait son licenciement motivé par le fait qu'il avait utilisé sa messagerie professionnelle à des fins personnelles en communiquant avec sa fiancée et son frère.

La CEDH a estimé que l'employeur était autorisé à surveiller l'utilisation des ordinateurs de l'entreprise dans le cadre général de son droit à vérifier l'accomplissement par les salariés de leurs tâches et le respect du règlement de l'entreprise qui interdisait l'utilisation des ordinateurs de l'entreprise à des fins personnelles.

CEDH, Sec. 4, 12 janvier 2016, n° 61496/08

[http://hudoc.echr.coe.int/enq#{"itemid":\["001-159906"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/enq#{)