



1. Indemnités de repas : montant différent selon les catégories de salariés

Un accord collectif peut valablement instituer des indemnités de repas dont le montant diffère en fonction de la catégorie des salariés.

Dans cette affaire, les salariés se voyaient appliquer selon leur catégorie des indemnités forfaitaires de repas différentes en cas de déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur. Les salariés « lésés » entendaient demander un rappel de salaire sur la base de cette inégalité de traitement.

Ils faisaient valoir que la circonstance tenant à l'appartenance à des catégories professionnelles ou des conventions collectives différentes ne saurait constituer une raison objective justifiant la différence constatée alors que les salariés sont placés dans une situation égale au regard de l'obligation de se nourrir en cas de déplacement.

La jurisprudence confirme sa position en rappelant que les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, sont présumées justifiées.

Cass. soc. 26 avril 2017, n° 15-23968

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034550603&fastReqId=947850920&fastPos=1>

2. Participation : modalités de comptabilisation des salariés en CDD

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés pendant une période de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices, la mise en place de la participation est obligatoire (article L 3322-2 C.tr.). Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 1111-2 du Code du travail.

Dans cette affaire, des salariés demandent le paiement de sommes au titre de la participation sur la période 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005, en estimant que l'entreprise avait franchi le seuil de 50 salariés. L'employeur conteste car il estime que les salariés en CDD non présents au moment du décompte de l'effectif ne devaient pas être comptabilisés.

La Cour de cassation rejette cette position de l'employeur et précise que, sauf s'ils remplacent un salarié absent, les salariés en CDD, doivent être comptabilisés, peu important qu'à la fin du mois où s'effectue le décompte leur contrat ait pris fin.

Cass. soc. 1^{er} juin 2017, n°16-16779

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034857950&fastReqId=429535382&fastPos=1>

3. Licenciement économique : appréciation de la validité du motif

En cas de refus du salarié d'une modification de son contrat de travail pour motif économique, l'employeur peut, soit poursuivre le contrat de travail aux conditions initiales, soit prendre l'initiative d'un licenciement.

Dans cette affaire, une salariée à temps partiel s'est vue proposer une modification de la répartition de ses horaires de travail motivée par une réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité du laboratoire au sein duquel elle travaillait. À la suite de son refus, il lui a été proposé une réduction de son horaire de travail. La salariée ayant refusé, l'employeur a procédé à son licenciement pour motif économique.

La cour d'appel juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant que le refus de la salariée était la cause du licenciement. Elle relève que le contrat de travail à temps partiel ne répondait pas aux exigences légales en omettant de faire figurer les cas et la nature des modifications des horaires de travail à temps partiel. Elle juge par conséquent que ce refus ne pouvait légitimer le licenciement.

La Cour de cassation réfute ce raisonnement. Elle estime que les juges du fond auraient dû vérifier le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué par l'employeur et non la légitimité du refus de la salariée.

Cass. soc. 2 juin 2017, n° 16-13346

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034046619&fastReqId=27164735&fastPos=1>

4. Prévoyance distincte selon les établissements par décision unilatérale : absence de caractère collectif

Pour exclure les cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance de l'assiette des cotisations sociales, certaines conditions doivent être remplies. Notamment, le régime de prévoyance doit être collectif et obligatoire. À ce titre, les garanties mises en place doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou à des catégories objectives de salariés.

Dans cette affaire du 15 juin 2017, l'employeur avait mis en place par décision unilatérale deux régimes de prévoyance avec des garanties distinctes pour le siège social situé à Paris et pour l'établissement situé à Saint-Éloy-les-Mines.

La Cour de cassation confirme le redressement opéré par l'Urssaf en raison du non-respect du caractère collectif du régime. En effet, elle précise que si les garanties mises en place au profit des salariés d'un établissement revêtent un caractère collectif dans la mesure où elles résultent d'un accord d'établissement, les garanties mises en place par décision unilatérale ne sont collectives que si elles bénéficient à l'ensemble des salariés ou à plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise.

Les garanties ayant été mises en place par décision unilatérale et l'employeur ne démontrant pas que les personnels de deux établissements constituent des catégories objectivement différentes, la contribution de l'employeur au financement des garanties ne pouvait être déduite de l'assiette des cotisations sociales.

Cass. civ. 2e civ. 15 juin 2017, n° 16-18386

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034961276&fastReqId=944984158&fastPos=1>

5. Avantage en nature et véhicule mis à disposition : de l'importance de la preuve

Les constatations contenues dans un procès-verbal portant notamment sur les infractions à la législation de sécurité sociale font foi jusqu'à preuve contraire.

À l'occasion d'un contrôle chez un concessionnaire automobile, un inspecteur URSSAF a mentionné dans son procès-verbal de contrôle (qui inclut la lettre d'observations), que certains salariés bénéficiaient « *de la mise à disposition permanente de véhicules et d'une pompe à essence pour faire le plein* ». Cette pratique constituant un avantage en nature, un redressement a été opéré.

Le concessionnaire conteste ce redressement en estimant que la conclusion de l'inspecteur n'est pas étayée.

Sur ce point, la Cour de cassation rappelle que le procès-verbal des agents de contrôle fait foi jusqu'à preuve du contraire. Aussi, il revenait à l'employeur de prouver que les véhicules n'étaient pas à la disposition permanente des salariés et dès lors que l'avantage en nature n'était pas constitué.

L'employeur ne produisant aucune note de service, aucun règlement interne validant les déclarations de certains salariés, selon lesquelles ils n'utilisaient pas les véhicules à des fins personnelles, la Cour de cassation a validé le redressement opéré par l'Urssaf.

Cass. 2^e civ. 15 juin 2017, n° 16-13855

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034961444&fastReqId=1237212507&fastPos=1>

6. Incidences de la maladie sur la rémunération du gérant

La rémunération du gérant de SARL, fixée soit par les statuts soit par une décision collective des associés, est due tant qu'aucune décision la révoquant n'est intervenue. Aussi, à défaut de décision expresse en ce sens, elle ne peut être suspendue pendant un arrêt maladie.

Dans cette affaire, suite à la cession de ses parts sociales, un ancien gérant assigne la société pour obtenir un rappel d'indemnités de gérance non versées pendant les 2 mois pendant lesquels il était en arrêt maladie.

Il est débouté de ses demandes par la cour d'appel, qui juge que l'indemnité due au gérant doit correspondre à un travail réalisé pour la société, travail qu'il ne pouvait accomplir du fait de la maladie, sauf à établir qu'il était demeuré à même d'exercer sa fonction de gérant.

La Cour de cassation censure cette décision et souligne par ailleurs que l'acte de cession de parts ne mentionnait pas la renonciation expresse du gérant à son indemnité de gérance au titre des mois où il avait été malade.

La Cour de cassation confirme donc dans cette décision que la rémunération du gérant n'est pas liée à une contrepartie effective de travail, mais à la seule décision des associés de la lui octroyer.

Cass. com. 21 juin 2017 n° 15-19593

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035003215&fastReqId=726064360&fastPos=1>

7. Contrôle Urssaf : régularisation de la mise en demeure

Les juges autorisent l'Urssaf qui a adressé une mise en demeure irrégulière à régulariser la procédure en adressant une nouvelle mise en demeure.

Le cotisant dispose d'un délai de 30 jours pour répondre aux observations de l'Urssaf. S'il use de cette faculté, l'agent chargé du contrôle est tenu de lui répondre.

La mise en demeure ne peut être adressée qu'au terme de cette procédure contradictoire. Elle ne peut donc être émise ni avant l'expiration de ce délai de 30 jours, ni avant que l'Urssaf n'ait répondu aux éventuelles observations du cotisant.

Sur ce fondement, un cotisant ayant reçu une mise en demeure avant que l'Urssaf n'ait répondu à ses observations, entendait faire valoir la nullité du contrôle. Les juges de la Cour d'appel lui donnent raison sur le fondement du caractère substantiel de la procédure contradictoire.

L'Urssaf décide alors de procéder à la notification d'une nouvelle mise en demeure.

De prime abord, on aurait pu penser que la seconde mise en demeure adressée après un contrôle jugé nul ne pouvait pas avoir pour effet de régulariser la situation et aurait dû être annulée à son tour.

La Cour de cassation valide toutefois cette procédure et donne raison à l'Urssaf estimant que « *L'Urssaf avait procédé à la notification d'une nouvelle mise en demeure postérieurement à l'envoi à la société de la réponse aux observations formulées par celle-ci (.) de sorte que la mise en recouvrement des sommes objet du redressement répondait aux exigences du texte* ».

Cass. 2^e civ. 6 juillet 2017, n° 16-19384

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035152570&fastReqId=828943220&fastPos=1>

8. Travailler chez un concurrent durant les congés payés est constitutif d'une faute grave

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, l'obligation de loyauté perdue et tout manquement peut être sanctionné.

Dans cet arrêt rendu le 5 juillet 2017 une salariée, qui a travaillé durant ses congés payés pour une entreprise concurrente sur un poste similaire, a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave. Selon la salariée l'employeur ne pouvait se prévaloir d'un quelconque manquement à l'obligation de loyauté dans la mesure où il ne démontrait avoir subi aucun préjudice.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle énonce que l'exercice pendant ses congés payés de fonctions identiques à celles occupées au sein de la société, pour le compte d'un concurrent intervenant dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique, est un manquement à son obligation de loyauté. Elle poursuit en indiquant que ces agissements sont d'une gravité telle qu'ils rendent impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, et ce, sans qu'il soit nécessaire pour l'employeur de démontrer l'existence d'un préjudice.

Le licenciement pour faute grave est donc justifié.

Cass. soc. 5 juillet 2017, n°16-15623

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035147608&fastReqId=1284007432&fastPos=1>