



1. Auto-entrepreneur : requalification en salarié

La personne inscrite comme auto-entrepreneur est présumée non salariée. Toutefois, il s'agit d'une simple présomption qui peut être renversée au regard des circonstances de fait.

Une décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 15 décembre 2015 apporte une illustration des circonstances de fait permettant d'établir l'existence d'un contrat de travail entre le donneur d'ordre et le présumé auto-entrepreneur.

Dans cette affaire, les juges ont conclu à l'existence de contrats de travail liant plusieurs auto-entrepreneurs à l'entreprise donneuse d'ordre et corrélativement à l'existence d'un travail dissimulé pour les raisons suivantes :

- les auto-entrepreneurs avaient d'abord été recrutés comme salariés ;
- les modalités d'exécution du travail étaient largement imposées par le donneur d'ordre, notamment au regard de l'obligation de respecter l'utilisation du listing des clients potentiels à démarcher ainsi qu'une procédure commerciale précisément définie à l'avance ;
- le donneur d'ordre établissait lui-même les factures ;
- il existait une concordance exacte entre la date de création de l'auto-entreprise et la date du début de la mission accomplie pour le compte de la société donneur d'ordre ;
- les auto-entrepreneurs travaillaient exclusivement pour le compte de la société et dans le cadre d'un contrat type commun à tous et selon des conditions imposées par cette dernière, notamment, selon un mode de rémunération identique et imposé ;
- le caractère d'exclusivité plaçait manifestement les auto-entrepreneurs en situation de dépendance économique et de précarité.

Les juges rappellent également que le critère d'absence de pouvoir disciplinaire de l'employeur ne saurait résulter de l'absence de mention expresse dans le contrat liant les parties, dès lors que l'éventuelle sanction consistait en la résiliation du contrat.

Cass. crim. 15 décembre 2015, n° 14-85638

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031658343&fastReqId=428332245&fastPos=1>

2. Rupture conventionnelle : précision relative au délai d'instruction de la Direccte

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. Notamment, la rupture n'est valide que si l'administration l'homologue. A cet effet, la Direccte dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables. A défaut de notification de réponse aux parties dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

La Cour de cassation précise, dans une affaire du 16 décembre 2015, que pour apprécier l'expiration du délai d'instruction, il faut prendre en compte la date à laquelle la réponse de la Direccte est parvenue aux parties.

Dans cette affaire, une convention de rupture avait été signée le 15 février 2010. L'administration a reçu la demande d'homologation le 5 mars, ce qui faisait courir le délai d'instruction jusqu'au 23 mars à minuit. L'administration ayant pris une décision de refus d'homologation le 22 mars, reçue

26 janvier 2016

par l'employeur le 24 mars, la Cour de cassation juge que la rupture conventionnelle était homologuée de manière tacite.

En outre, la Cour de cassation confirme, à l'occasion de cette affaire, la validité des ruptures conventionnelles signées pendant un arrêt de travail résultant d'un accident du travail.

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 13-27212

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031652465&fastReqId=1902320798&fastPos=1>

3. Forfait annuel en jours : incidence de la maladie sur les jours de RTT

Le forfait annuel en jour permet de décompter le temps de travail d'un salarié en jours sur l'année, au lieu de le décompter en heures sur la semaine. Les jours non travaillés qui ne correspondent pas à des congés payés, des jours de repos hebdomadaires ou des jours fériés sont souvent dénommés jours de RTT dans les entreprises.

La Cour de cassation avait jugé, dans une affaire du 3 novembre 2011, que le retrait d'un jour de RTT en raison d'un jour d'absence pour maladie a pour effet d'entraîner une récupération prohibée.

Dans une affaire du 16 décembre 2015, elle juge que ne constitue pas une récupération prohibée, le fait de prévoir une acquisition des jours de RTT au prorata du temps de travail effectif, y compris pour des salariés au forfait en jours.

Dans cette affaire, un accord collectif d'entreprise prévoyait, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, 56 jours de congés payés dont 25 jours ouvrés de congés payés et 31 jours dénommés AJC (autres jours de congés) déterminés en fonction du temps de travail effectif dans l'année. Pour la Cour de cassation, l'accord prévoit, non pas la récupération prohibée des jours d'absence pour maladie, mais un calcul de son droit à des jours de congé AJC proportionnel, affecté par ses absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Selon le communiqué de la Cour de cassation joint à l'arrêt, elle juge que le calcul est proportionnel dès lors qu'il n'est pas prévu une stricte égalité arithmétique entre le nombre de jours d'absence pour maladie du salarié et le nombre de jours de congés dont il est privé. En application de l'accord, un salarié en forfait en jours devant effectuer 205 jours de travail dans l'année, doit pour perdre un des 31 jours de congé AJC être absent 6,61 jours (205/31 jours).

Cass. soc. 16 décembre 2015, n° 14-23731

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_33262.html

4. Rupture anticipée du CDD

Les parties peuvent valablement convenir de la rupture anticipée du CDD par la signature d'un avenant au contrat de travail ayant pour effet d'en avancer le terme.

Dans une affaire concernant un contrat saisonnier, la salariée considérait que la signature d'un avenant au contrat ayant pour effet d'avancer le terme du CDD ne répondait pas aux conditions restrictives du code du travail qui n'admet la rupture anticipée du CDD, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave, force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

26 janvier 2016

Elle prétendait également que son consentement n'avait pas été libre et éclairé invoquant le fait que l'avenant avait été signé alors qu'elle se trouvait en état de subordination, sans entretien préalable, sans conseiller et sans délai de rétractation.

Les juges admettent que l'accord des parties puisse se matérialiser par la signature d'un avenant au CDD et estiment pour leur part que l'intéressée ne rapportait pas la preuve d'aucune violence exercée contre elle et ne produisait rigoureusement aucune pièce permettant de douter de son consentement libre et éclairé lors de la signature de l'avenant litigieux.

Cass. soc. 15 janvier 2016, n° 14-21360

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031657408&fastReqId=106495181&fastPos=1>

5. 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>

6. 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

26 janvier 2016

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&fastReqlid=776719465&fastPos=1>