

1. Requalification du CDD en CDI du salarié embauché en « TESE »

L'employeur qui utilise le « Titre Emploi Service Entreprise » (TESE) est réputé satisfaire à ses obligations déclaratives par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments du titre emploi qui leur sont respectivement destinés.

Il doit à ce titre adresser au centre national de traitement compétent le volet d'identification du salarié au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, et transmettre une copie de celui-ci sans délai au salarié.

La transmission tardive de ce volet équivaut donc selon les juges à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail d'un salarié en contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 3 mai 2016, n° 14-29317

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032501668&fastReqId=1079830122&fastPos=1>

2. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine : l'accord du salarié n'est pas requis

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut organiser le temps de travail sur une période de 4 semaines au plus. La Cour de cassation précise dans une décision du 11 mai 2016 que cette modalité d'organisation du temps de travail s'impose aux salariés lorsque l'employeur y recourt.

Autrement dit, l'employeur n'a pas à recueillir l'accord individuel de chaque salarié pour organiser le temps de travail sur une période de 4 semaines au plus.

Dans cette affaire, un syndicat avait saisi le tribunal de grande instance afin de faire interdire, sous astreinte, à l'employeur de décompter le temps de travail sur des périodes de 4 semaines en l'absence d'accord individuel exprès de chacun des 76 salariés concernés.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'employeur et infirme la décision de la cour d'appel.

Cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-10025

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032531026&fastReqId=458126087&fastPos=1>

3. Seuil annuel d'heures supplémentaires : salarié n'ayant pas acquis tous les congés payés

Lorsque le temps de travail est aménagé sur l'année, les heures réalisées au-delà de 1 607 heures constituent des heures supplémentaires, après déduction, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées en cours d'année compte tenu du dépassement du seuil hebdomadaire éventuellement fixé par l'accord (art. L 3122-4 C. tr.).

Dans une affaire du 11 mai 2016, la Cour de cassation confirme que ce seuil annuel de décompte des heures supplémentaires ne doit pas excéder 1 607 heures, y compris pour les salariés récemment embauchés n'ayant pas acquis l'intégralité des 5 semaines de congés payés.

Cette solution avait déjà été retenue dans le cadre de l'ancien dispositif de modulation.

Dans cette affaire, le salarié peut obtenir un rappel de majoration de salaire pour près d'une centaine d'heures supplémentaires.

Cass. soc. 11 mai 2016, n° 14-29512

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032531008&fastReqId=536090952&fastPos=1>

4. Elections professionnelles : durée de validité des procès-verbaux de carence

En présence d'une inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel. A défaut de consultation des délégués du personnel sur le reclassement du salarié ou de production d'un procès-verbal de carence, l'employeur s'expose au paiement d'une indemnité de 12 mois de salaires.

La Cour de cassation précise, dans une décision du 11 mai 2016, la durée de validité du procès-verbal de carence permettant à l'employeur de justifier du défaut de consultation.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour inaptitude physique professionnelle avait saisi les juridictions prud'homales afin notamment d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation donne gain de cause au salarié et indique que les dispositions de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ayant porté la durée des mandats des délégués du personnel de deux ans à quatre ans ne s'appliquent qu'à compter des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise intervenant après la publication de la loi. Aussi, faute d'élections professionnelles dans l'entreprise postérieurement à la publication de la loi, le mandat des délégués du personnel demeurait de deux ans.

Autrement dit, l'employeur ne pouvait se prévaloir des nouvelles dispositions légales augmentant la durée des mandats à 4 ans. Il aurait dû organiser de nouvelles élections des délégués du personnel à l'issue des 2 ans.

Transposée à la durée des mandats des représentants du personnel actuelle, la durée d'un procès-verbal est de 4 ans, sauf demande de tenue des élections professionnelles émanant notamment des salariés pendant cette période.

Cass. soc. 11 mai 2016, n° 14-12169

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032530950&fastReqId=214863203&fastPos=1>

5. Calcul de la réduction « Fillon »

Pour le calcul de la réduction des cotisations sur les bas salaires, le SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient est calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail ou sur la base de la durée de travail prévue au contrat si celle-ci est inférieure à la durée légale. Cette durée du travail s'entend de la durée effective de travail et ne peut pas englober les temps de pause.

Suite à un contrôle Urssaf, une entreprise s'était faite redresser pour avoir pris en compte les temps de pause rémunérée pour déterminer la valeur du SMIC. Les salariés percevaient un salaire calculé sur la base mensuelle de 156 heures comprenant, selon les cas, 6,50 ou 9,75 heures de pause rémunérée. Les juges considèrent que le SMIC pris en compte pour le calcul de la réduction n'était pas celui qui correspondait à la seule durée effective de travail.

Aussi, même rémunérées, les pauses ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles doivent donc ne pas être prises en considération pour le calcul de la réduction.

Cass. 2^e civ. 31 mars 2016, n° 15-12303

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032352846&fastReqId=1024915881&fastPos=1>

6. Complémentaire santé et régime local d'assurance maladie complémentaire

Depuis le 1^{er} janvier 2016 (1^{er} juillet 2016 pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle), tous les salariés doivent être couverts par un régime de frais de santé mis en place dans l'entreprise et prévoyant des garanties minimales.

Un décret du 8 septembre 2014 précise le niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé que les entreprises doivent mettre en place à titre obligatoire.

Quelques organisations syndicales d'Alsace, du Haut-Rhin, et du Bas-Rhin ont introduit une action devant le Conseil d'état pour faire annuler pour excès de pouvoir ce décret. Elles estimaient qu'il ne comportait aucune disposition fixant les conditions d'adaptation de la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire.

25 mai 2016

Le Conseil d'Etat rejette leurs demandes, considérant que le niveau des prestations minimales que doit garantir la complémentaire santé obligatoire est implicitement mais nécessairement adapté à la situation spécifique des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire. Il se déduit de la prise en charge du seul reliquat des prestations non couvertes par les régimes légaux, dont fait partie le régime local.

CE, 13 avril 2016, n° 385659

<http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=2&fond=DCE&text=alsace+13+avril+2016%0D%0A&Page=1&querytype=simple&NbEltPerPages=4&Pluriels=True>

7. Contrôle Urssaf

Pour être valable, un contrôle Urssaf doit être effectué par l'Urssaf compétente territorialement.

Toutefois, une Urssaf peut déléguer ses compétences territoriales à une autre Urssaf en signant une convention générale de réciprocité.

Pour pouvoir être opposable au cotisant, la signature de cette convention doit être antérieure au début des opérations de contrôle, soit, à l'envoi de l'avis de passage.

Les juges considèrent que le contrôle est nul si la convention de réciprocité a été signée avant le début des opérations de contrôle sur place mais après l'envoi de l'avis de passage.

Cass. 2è civ. 4 mai 2016, n° 15-18188

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032501269&fastReqId=705476373&fastPos=1>

8. Travail dissimulé : cumul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité pour travail dissimulé

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié en situation de travail dissimulé, celui-ci a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. Cette indemnité se cumule avec l'indemnité de licenciement. C'est ce que rappelle la cour de cassation dans une décision en date du 11 mai 2016.

Dans cette affaire, une salariée, dont le salaire n'était plus payé par l'employeur et qui continuait à exercer les mêmes fonctions dans le cadre d'une convention de prestation de service, avait saisi les juridictions prud'homales

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel et considère qu'au regard de la nature de sanction civile de cette indemnité, les dispositions légales ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire avec l'indemnité de rupture du contrat de travail.

En l'espèce l'employeur a été condamné à verser à la salariée la somme de 7 227,50 euros au titre de l'indemnité de licenciement et à la somme de 22 430,50 euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé.

Cass. soc. 11 mai 2016, n° 10-30325

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032535562&fastReqId=1023020313&fastPos=1>

9. Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Lorsque l'employeur entend rompre la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance qui, selon la loi, ne peut être inférieure à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Les juges considèrent que si le délai de prévenance prévu au contrat de travail est plus long que le délai légal, c'est le délai contractuel qui doit être respecté.

Dans cette affaire, le contrat de travail prévoyait un délai de prévenance d'1 semaine pour une rupture du contrat de travail intervenant au cours des 4 premiers mois de la période d'essai. Le salarié ayant un peu moins d'1 mois d'ancienneté lors de la rupture, le délai d'1 semaine (et non de 48 heures) devait trouver à s'appliquer.

Cass. soc. 15 avril 2016, n° 15-12588

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032419458&fastReqId=88647361&fastPos=1>

10. Suspension du permis de conduire : licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le licenciement en raison de la suspension du permis de conduire n'est valable que si cette suspension empêche le salarié d'exécuter son travail causant ainsi un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans une affaire du 15 avril 2016, un salarié avait été licencié pour incapacité d'exécuter les fonctions pour lesquelles il a été recruté en raison de la suspension de son permis de conduire pour une durée de quatre mois. Selon la Cour de cassation, cette suspension provisoire n'empêchant pas le salarié de continuer à exercer les fonctions qui lui étaient confiées, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

25 mai 2016

D'une part, le salarié n'était pas en permanence occupé à des activités de conduite et de livraison, mais réalisait également d'autres tâches en magasin (préparation de commandes, chargement, déchargement des camions, réapprovisionnement des rayons, etc.). D'autre part, l'effectif de l'établissement (4 000 salariés) rendait possible son remplacement temporaire pour les activités de conduite.

Cass. soc. 15 avril 2016, n° 15-12533

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032419635&fastReqId=1229375414&fastPos=1>