

16 février 2015



### **Absence de déclaration préalable à l'embauche : sanction**

Constitue du travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le fait notamment pour tout employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Un employeur étranger, installé de longue date en France, ne peut s'exonérer de cette obligation en arguant du fait qu'il ignorait que la législation française imposait une telle formalité. Par conséquent, la condamnation de l'employeur pour travail dissimulé est justifiée.

Dans cette affaire, un employeur allemand, implanté en France depuis plus d'une quinzaine d'années, avait fait l'objet d'un procès-verbal d'infraction pour travail dissimulé à la suite d'un contrôle de l'entreprise. Les contrôleurs du travail avaient constaté, après examen des fichiers de l'Urssaf, que les salariés étaient systématiquement déclarés postérieurement à l'embauche depuis plusieurs années.

La Cour de cassation rejette l'erreur de droit invoquée par l'employeur et confirme l'amende de 10 000 euros pour travail dissimulé prononcée par les juges du fond.

*Cass. crim. 20 janvier 2015, n° 14-80532*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030142153&fastReqlid=395677397&fastPos=1>

### **Avantages catégoriels issus d'accords collectifs : présomption d'égalité de traitement**

En application du principe d'égalité de traitement, l'employeur ne peut opérer une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique que si cette différence de traitement est fondée sur un critère objectif et pertinent. Il en va ainsi notamment des différences de traitement opérées entre deux catégories professionnelles (cadres / non cadres par exemple), à l'exception des garanties de prévoyance.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait qu'en cas de litige il appartenait à l'employeur de prouver que la différence de traitement était justifiée par un critère objectif et pertinent.

Dans une affaire concernant des avantages prévus par la convention collective des bureaux d'études techniques, la Cour de cassation change de position concernant les avantages issus de conventions ou d'accord collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives. Elle précise que lorsque de tels accords font une différence de traitement entre des catégories professionnelles, il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

*Cass. soc. 27 janvier 2015, n° 13-22179*

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/120\\_27\\_30960.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/120_27_30960.html)

**16 février 2015**

### **Refus d'adaptation du poste de travail et harcèlement moral**

Le refus réitéré d'un employeur d'adapter le poste de travail d'un salarié peut justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur et constituer un harcèlement moral.

Dans une affaire, suite à un arrêt de travail, une salariée travaillant dans une société de peinture, avait été déclarée apte à la reprise de son poste de travail par le médecin du travail, avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes.

Malgré plusieurs demandes de la salariée, l'employeur n'avait pas jugé utile d'adapter son poste de travail, estimant que le médecin du travail la jugeait apte à occuper son poste.

Près d'un an et demi plus tard, la salariée a notifié à son employeur l'impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral.

La Cour de cassation juge justifiée la rupture du contrat aux torts de l'employeur. Elle constate en effet que le poste de travail de la salariée comportait, de manière habituelle, un port de charges d'un poids excessif pour une femme, contraire, au moins pendant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail.

Par ailleurs, le juge considère que les refus réitérés de l'employeur d'adapter le poste de travail de la salariée à sa petite taille avaient entraîné la dégradation de ses conditions de travail et mettaient en jeu sa santé. Les faits constitutifs de harcèlement moral sont donc caractérisés.

L'employeur est condamné à 34 000 € de dommages et intérêts et près de 10 000 € à titre d'indemnité de licenciement.

*Cass. soc. 7 janvier 2015, n°13-17602*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030081066&fastReqId=405801532&fastPos=1>

### **Indemnité de non-concurrence et cessation d'activité**

La clause de non-concurrence permet d'interdire au salarié de concurrencer l'activité de son employeur après son départ, en contrepartie d'une rémunération complémentaire. Cette clause a vocation à s'appliquer même en cas de cessation d'activité de l'entreprise.

Dans une affaire, une vendeuse d'un commerce de chaussures dont le contrat de travail comportait une clause de non concurrence avait fait l'objet d'un licenciement économique suite à la liquidation judiciaire de son entreprise. Le mandataire judiciaire n'avait pas dispensé la salariée de l'exécution de la clause de non-concurrence.

La cour d'appel avait débouté la salariée de ses demandes à indemnisation de la clause de non-concurrence, estimant qu'elle n'était plus tenue à une quelconque obligation de non-concurrence à l'égard d'une entreprise qui n'existait plus.

La Cour de cassation estime au contraire que la cessation d'activité ultérieure de l'employeur n'a pas pour effet de décharger le salarié de son obligation de non-concurrence.

16 février 2015

La salariée est donc en droit de prétendre au paiement de l'indemnité de non-concurrence. Toutefois, la Cour de cassation précise que l'indemnité n'est due qu'au prorata de la durée pendant laquelle l'obligation de non-concurrence est respectée.

*Cass. soc. 21 janvier 2015, n° 13-26374*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030142945&fastReqId=1576022795&fastPos=1>

### **Clause de non-concurrence et dispense de préavis**

La clause de non-concurrence est une clause qui interdit au salarié de concurrencer l'activité de son entreprise après son départ, en contrepartie d'une rémunération complémentaire.

La clause de non-concurrence peut être levée par l'employeur, à condition que cette faculté et le délai de levée de la clause soient prévus au contrat. En cas de licenciement avec dispense de préavis, la clause doit être levée au plus tard avant le départ effectif de l'entreprise du salarié licencié.

Dans cette affaire, un salarié licencié avec dispense de préavis, s'était vu notifier la levée de sa clause de non-concurrence dans le délai d'un mois suivant la notification du licenciement, conformément à la clause de son contrat de travail.

Le salarié a saisi les juridictions prud'homales afin d'obtenir le paiement de la contrepartie financière prévue dans le contrat de travail au motif que l'employeur avait levé tardivement la clause de non concurrence.

Les juges considèrent, qu'en l'absence de préavis effectué, le délai d'un mois pour lever la clause ne pouvait être appliqué.

Le salarié est dès lors, en droit de réclamer le versement de l'indemnité de non-concurrence.

*Cass. soc 21 janvier 2015, n° 13-24471*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030142936&fastReqId=667133091&fastPos=1>

### **Forfait annuel en jours : la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est invalidée**

Pour être valables, les conventions de forfait en jours doivent être prévues par un accord collectif dont le contenu doit assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés, notamment en garantissant que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

Dans une affaire du 4 février 2015, la Cour de cassation considère que les dispositions de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ne répondent pas à ces exigences.

16 février 2015

Elle relève que la convention collective se limite à prévoir un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Par conséquent, la convention de forfait conclue sur cette seule base est nulle.

De ce fait, le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires s'il étaye sa demande. Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas tenir lieu de règlement.

Il peut également demander des dommages-intérêts pour non-respect des durées minimales de repos et des durées maximales de travail. A cette occasion, la Cour de cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de prouver le respect de ces durées.

*Cass. soc. 4 février 2015, n° 13-20891*

### **Mise à pied disciplinaire : le règlement intérieur doit préciser la durée maximale**

La mise à pied disciplinaire est une sanction permettant à l'employeur d'imposer la suspension du contrat de travail. Lorsqu'il est tenu d'élaborer un règlement intérieur, la mise à pied disciplinaire ne peut être appliquée que si le règlement intérieur le prévoit et s'il précise sa durée maximale.

La Cour de cassation indique, dans une affaire du 7 janvier 2015, que la durée maximale de la mise à pied doit être précisée exclusivement par le règlement intérieur. La mention d'une durée maximale dans la convention collective applicable ne peut pas compenser le silence du règlement intérieur.

Dans ce cas, le salarié peut demander l'annulation de la mise à pied.

*Cass. soc. 7 janvier 2015, n° 13-15630*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030080989&fastReqlid=688305748&fastPos=1>