



1. Repos compensateur : obligation d'information des salariés

Lorsque des heures supplémentaires sont réalisées, le salarié peut bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures réalisées auquel s'ajoute la majoration dont il aurait bénéficié si elles avaient été rémunérées. Le salarié peut aussi, le cas échéant, bénéficier d'une contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent.

La Cour de cassation précise que le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de l'employeur, de formuler une demande de repos compensateur a droit à une indemnisation égale au montant de l'indemnité du repos compensateur, augmentée du montant de l'indemnité de congés payés.

Dans cette affaire, le salarié estimait ne pas avoir été mis en situation de prendre les repos compensateurs faute d'avoir été informé par l'employeur. Ce dernier conteste en produisant les bulletins de paie mentionnant les repos compensateurs et des tableaux récapitulatifs retranscrivant les heures supplémentaires effectuées et les repos compensateurs acquis et pris.

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel et considère que ces éléments sont insuffisants dans la mesure où l'employeur n'avait pas informé le salarié du nombre d'heures de repos acquis sur un document annexé au bulletin de salaire.

Cass. soc. 29 mars 2017, n° 16-13845 16-13846 16-13847 16-13848 16-13849 16-13851 16-13852

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034346538&fastReqId=1605476401&fastPos=1>

2. Clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence

La clause du contrat de travail relative à une obligation de loyauté, qui interdit à une salariée d'entrer en relation avec la clientèle auprès de laquelle elle était intervenue lorsqu'elle était au service de son ancien employeur, est une clause de non-concurrence.

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans une affaire où une salariée sollicitait, d'une part, la requalification de la clause de loyauté contenue dans son contrat de travail en une clause de non-concurrence, et, d'autre part, des dommages-intérêts au titre du caractère illicite de cette clause.

La Cour de cassation retient la qualification de clause de non-concurrence et en rappelle les conditions de validité. Ainsi, pour qu'une clause de non-concurrence soit valable, elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, et tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. De plus, elle doit comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

En l'occurrence, ces conditions cumulatives faisant défaut, la clause de non-concurrence a été jugée illicite.

Cass. soc. 15 mars 2017, n° 15-28142

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034222141&fastReqId=2000655504&fastPos=1>

3. Indemnité transactionnelle assujettie à cotisations sociales

L'indemnité versée en application d'une transaction signée entre un employeur et un salarié suit le régime social de l'indemnité qu'elle représente. Ainsi, cette indemnité peut constituer un élément de rémunération versé en contrepartie ou à l'occasion du travail, de sorte qu'elle entre dans l'assiette des cotisations sociales.

Ce principe est illustré par une affaire du 19 janvier 2017 examinée en Cour de cassation.

Dans cette affaire, des transactions signées avec les salariés prévoient le versement d'une indemnité transactionnelle visant à indemniser le préjudice né de l'impossibilité pour les salariés de prendre leur pause accordée en compensation du temps d'habillage et de déshabillage. Les juges considèrent que cette indemnité, ayant pour objet de rémunérer des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle des salariés, entre dans l'assiette des cotisations sociales.

Ils rejettent l'argument de l'employeur consistant à mettre en avant le caractère indemnitaire de ces sommes et confirment ainsi le redressement opéré par l'Urssaf d'un montant de plus de 200 000 €.

Cass. 2e civ. 19 janvier 2017, n° 16-11472

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034408473&fastReqId=618780836&fastPos=1>

4. Bons d'achat et bons cadeaux : absence de caractère normatif des circulaires

Les cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont en principe soumis aux cotisations de sécurité sociale. Toutefois, l'administration admet, à titre de tolérance, que lorsque leur montant global ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 163 € en 2017), ils soient exonérés de ces cotisations.

Dans une décision en date du 30 mars 2017, la Cour de cassation rappelle ce principe, ainsi que la portée des circulaires et de lettres ministérielles.

Dans cette affaire, l'Urssaf avait réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales dues par une association les bons d'achats et cadeaux attribués aux salariés lors des fêtes de Noël. L'association avait contesté ce redressement en se prévalant de tolérances édictées dans une circulaire de l'Acoss, ainsi que par une instruction ministérielle.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'Urssaf et rappelle, en outre, que les circulaires et les lettres ministérielles sont dépourvues de toute portée normative. Aussi, une cour d'appel ne peut pas statuer sur la base de celle-ci.

Cass. civ. 2, 30 mars 2017, n° 15-25453

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034339350&fastReqId=138646722&fastPos=1>

5. Pas de sanction sans règlement intérieur

L'établissement d'un règlement intérieur est une obligation dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés. Il doit notamment prévoir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que la nature et l'échelle des sanctions.

Dans cette affaire, une salariée qui s'est vue notifier un avertissement en a demandé l'annulation en se fondant sur l'absence de règlement intérieur. À contrario, l'employeur estimait que l'absence de règlement intérieur ne permettait pas de remettre en cause son pouvoir disciplinaire. Aussi, il était en droit de sanctionner le comportement fautif de la salariée.

La Cour de cassation valide la décision d'annulation de la sanction rendue par la juridiction d'appel. Elle énonce qu'une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée par un employeur employant habituellement au moins 20 salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur qu'il a l'obligation de mettre en place.

On ne saurait que conseiller aux entreprises employant habituellement au moins 20 salariés d'établir un règlement intérieur prévoyant la nature et l'échelle des sanctions afin que l'employeur puisse exercer pleinement son pouvoir disciplinaire.

Cass. soc. 23 mars 2017, n° 15-23090

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034277987&fastReqId=10123581&fastPos=1>

6. Indemnité de congés payés : point de départ du délai de prescription

Le délai de prescription pour un rappel de salaire est fixé à trois ans. Le point de départ de ce délai est la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. En matière de salaire à proprement parler, puisqu'il est versé tous les mois, cela ne pose pas de difficultés majeures, mais qu'en est-il en matière d'indemnité de congés payés ?

La Cour de cassation a précisé que le point de départ du délai de prescription était la date à laquelle expirait la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.

Il convient de rappeler qu'en matière de congés payés la période de prise est fixée, à défaut d'accord collectif, par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Elle doit comprendre a minima la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Au regard de la solution dégagée par la Cour de cassation, et dans l'hypothèse où l'employeur fixe de manière unilatérale une période de prise de congés payés s'étendant au-delà de la période légale, le point de départ de la prescription serait le 1^{er} novembre, peu importe l'étendue de la période de prise des congés payés fixée par l'employeur.

Cass. soc. 29 mars 2017, n° 15-22057

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034346467&fastReqId=2043397528&fastPos=1>

7. Budgets du comité d'entreprise : assiette de calcul

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant tant au calcul du budget de fonctionnement qu'à celui de la contribution aux activités sociales et culturelles dus par l'employeur s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 "Rémunération du personnel" du plan comptable. Toutefois, il convient de déduire de ce compte, la rémunération des dirigeants sociaux, les remboursements de frais professionnels et certaines sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail.

Dans une décision du 22 mars 2017, la Cour de cassation rappelle ces principes et précise que les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, pour leur part dépassant les indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute.

En outre, la Cour indique que, compte tenu du caractère salarial des indemnités compensatrices de congés payés, de conversion monétaire de compte épargne-temps et de contrepartie obligatoire en repos, ces dernières doivent être intégrées dans l'assiette de calcul de ces deux budgets.

Dans cette affaire, le comité central d'entreprise et dix comités d'établissements demandaient des rappels de sommes au titre de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

Cass. soc. 22 mars 2017, n° 15-19973

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034278141&fastReqId=915432434&fastPos=1>

8. Voyage d'affaires et avantage en nature

Un voyage « d'affaires » peut être constitutif d'un avantage en nature.

Un employeur qui avait organisé un voyage de 4 jours à l'étranger au profit de ses salariés prétendait qu'il s'agissait d'un voyage d'affaires qui ne devait pas donner lieu à un avantage en nature.

Il faisait valoir que ce voyage présentait un caractère exceptionnel, que les dépenses avaient été engagées en dehors de l'exercice normal de l'activité des salariés, que tous les salariés de la société avaient dû y participer, qu'une demi-journée était prévue au titre d'une séance de travail, que des tenues avaient été imposées avec le logo du groupe pour les soirées, que les divers participants avaient été placés lors des différents repas.

Il en déduisait ainsi que ce voyage avait été organisé dans l'intérêt de l'entreprise, avec mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation, de gestion et de développement de la politique commerciale de l'entreprise. Il avait pour objectifs, au regard de ses conditions de déroulement et de son caractère obligatoire, de renforcer la cohésion des équipes en créant un environnement favorable au travail caractérisant ainsi un séminaire professionnel, et un voyage de stimulation des équipes.

L'Urssaf considère quant à elle que les frais n'avaient pas été exposés à raison de charges inhérentes aux fonctions des salariés, exercées dans l'intérêt de l'entreprise. Leur prise en charge constituait donc des avantages en nature.

Cass. soc. 30 mars 2017, n° 16-12132

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034342679&fastReqId=1483385481&fastPos=1>

9. Mise en place d'un règlement intérieur

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est également communiqué à l'inspecteur du travail.

Faute d'avoir respecté cette procédure, le règlement intérieur ne sera pas opposable aux salariés. Aussi, l'employeur ne pourra pas sanctionner le salarié qui violerait l'une de ses dispositions.

Tel sera le cas lorsque l'employeur a omis de soumettre le règlement intérieur aux représentants du personnel d'un établissement distinct qu'il venait d'absorber.

CE 20 mars 2017, n° 391226

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000034230332&fastReqId=1343397145&fastPos=1>