



## 1. Prévoyance et contrôle Urssaf

La Cour de cassation juge que les omissions ou erreurs ponctuelles spontanément corrigées par l'employeur dans le cadre de l'application de la réglementation en matière de régime social applicable aux régimes de prévoyance ne font pas perdre au régime de prestations complémentaires de prévoyance son caractère obligatoire et collectif.

Dans cette affaire, suite à un contrôle, une société est redressée par l'Urssaf. La société avait mis en place un régime de prévoyance par décision unilatérale prévoyant que la part patronale dans le financement des cotisations était fixée à hauteur de 75 % de leur montant.

Mais elle avait omis de précompter sur la paie de 2 salariés la part salariale des cotisations, avant d'opérer de nouveau les prélèvements salariaux (avant que ne soit engagé le contrôle de l'URSSAF), et de faire part de son souhait de régulariser la situation antérieure suite au contrôle.

Contestant le redressement Urssaf sur ce point, la société saisit d'un recours la juridiction de sécurité sociale.

Dans la mesure où aucun élément objectif n'a permis de justifier que l'omission de prélèvement de la part salariale avait résulté d'une volonté délibérée de l'employeur de concéder aux salariés un avantage particulier, et non d'un oubli ou d'une erreur purement matérielle, cette omission n'a pas été de nature à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.

Le redressement Urssaf est donc invalidé.

*Cass. civ. 2 5 novembre 2015, n°14-23871*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031453243&fastReqlid=1987813976&fastPos=1>

## 2. Reçu pour solde de tout compte : absence de mention du délai de dénonciation

Le reçu pour solde de tout compte est un document, remis au salarié au terme de son contrat de travail, indiquant les sommes versées au salarié. Si le salarié ne le dénonce pas dans les 6 mois qui suivent sa signature, il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées, à condition qu'elles soient détaillées.

Dans une affaire du 4 novembre 2015, la Cour de cassation précise que le reçu pour solde de tout compte n'a pas à mentionner le délai de 6 mois dont dispose le salarié pour le dénoncer. En l'absence d'une telle mention, le document a tout de même valeur libératoire après le délai de 6 mois s'il est signé par le salarié et que les différentes sommes y sont détaillées.

*Cass. soc. 4 novembre 2015, n° 14-10657*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031451727&fastReqlid=562184632&fastPos=1>

### 3. Incidences de l'indemnité de rupture conventionnelle inférieure à l'indemnité conventionnelle

Le fait de prévoir dans une convention de rupture conventionnelle homologuée une indemnité d'un montant inférieur au montant conventionnel n'entraîne pas, en elle-même, la nullité de la convention de rupture.

Dans une affaire, un salarié avait signé une convention de rupture du contrat de travail homologuée avec son employeur. Cette convention prévoyait une indemnité spécifique de rupture dont le montant était inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Quelques temps après la rupture de son contrat de travail, le salarié saisit le juge d'une demande d'annulation de la rupture conventionnelle, afin d'obtenir notamment des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation ne fait pas droit à ses demandes et considère qu'en l'absence de vice du consentement, le seul fait que l'indemnité de rupture dont les parties étaient convenues soit trop faible ne peut pas entraîner l'annulation de la convention de rupture conventionnelle

La Cour de cassation confirme la jurisprudence qu'elle avait rendue en cas de convention de rupture conventionnelle prévoyant un montant d'indemnité inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

*Cass. soc. 4 novembre 2015, n° 13-27873*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031456384&fastReqlid=2055931836&fastPos=1>

### 4. Conséquences de la requalification du CDD en CDI

Lorsque le salarié dont le CDD a pris fin obtient la requalification de son CDD en CDI, il peut prétendre à des dommages et intérêts pour licenciement injustifié en plus de l'indemnité de préavis et de licenciement.

En effet, la décision des juges qui intervient postérieurement à la fin du CDD arrivé à son terme, a pour effet de transformer de manière « rétroactive » le CDD en CDI. La rupture du CDI est alors nécessairement injustifiée et irrégulière, puisqu'à la fin du CDD l'employeur qui ne pouvait pas prévoir qu'il s'agirait à terme d'un CDI, n'a pas respecté la procédure et la motivation propre au licenciement.

Pour autant, ces conséquences indemnitaires ne sont pas nécessairement automatiques selon une décision des juges. Dans une affaire un peu particulière, au terme de très nombreux CDD dits d'usage qui avaient été requalifiés en CDI, l'employeur avait adressé au salarié à l'issue de son dernier CDD une lettre de rupture précisant qu'il mettait fin à la relation contractuelle.

Les juges considèrent alors qu'il convenait d'apprécier si cette lettre ne valait pas lettre de licenciement et si les motifs évoqués n'étaient pas susceptibles de justifier une cause réelle et sérieuse de licenciement : « le juge qui requalifie la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse ».

Ils se fondent sur l'obligation pour l'employeur qui souhaite licencier un salarié de lui adresser un courrier en RAR motivé (art. L1232-6 du code du travail).

Cette décision est favorable aux employeurs qui pourront ainsi s'assurer des risques de requalification du CDD en CDI, en adressant au salarié en CDD une lettre de rupture avant le terme du contrat sous réserve bien sûr de la réalité et de la validité de sa motivation.

Si, en principe, seul le salarié peut demander la requalification de son CDD en CDI, cette position des juges octroie indirectement à l'employeur cette faculté dans ces circonstances.

*Cass. soc. 20 octobre 2015, n° 14-23712*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031375725&fastReqlid=1958204427&fastPos=1>

##### **5. Forfait heure hebdomadaire dans les bureaux d'études : portée de la condition de rémunération**

La convention collective des bureaux d'études techniques, dite Syntec, prévoit plusieurs modalités d'organisation du temps de travail. La deuxième modalité, intitulée « réalisation de missions », constitue un forfait en heure sur la semaine. La convention collective précise que sont concernés par cette modalité les ingénieurs et cadres « à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ».

Dans une affaire du 4 novembre 2015, la Cour de cassation précise que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent de la modalité « réalisation de missions ». A défaut, les salariés concernés peuvent demander le paiement d'heures supplémentaires.

L'employeur faisait valoir que la condition de rémunération au niveau du plafond de la sécurité sociale n'est qu'une condition d'éligibilité du salarié au moment de l'embauche, ce qui n'empêche pas, au cours de l'exécution du contrat de travail, que le plafond dépasse la rémunération du salarié. La Cour de cassation écarte cette analyse en rappelant que le contrat de travail ne peut déroger aux dispositions des conventions collectives que dans un sens plus favorable pour le salarié et que celui-ci ne peut pas renoncer à un droit conventionnel.

*Cass. soc. 4 novembre 2015, n° 14-25745*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031451790&fastReqlid=910469741&fastPos=1>

## 6. Temps partiel et heures complémentaires récurrentes

Les juges précisent comment doit être calculé le recours récurrent aux heures complémentaires des salariés à temps partiel.

En application du code du travail lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou non au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli a dépassé de 2h au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Les juges précisent que pour apprécier ce dépassement de l'horaire moyen d'au moins 2h par semaine il convient de retenir l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.

*Cass. soc. 4 novembre 20154, n° 14-16338*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031451841&fastReqlid=1119210826&fastPos=1>

## 7. Retraite supplémentaire : taux uniforme de la contribution patronale

Pour être exclues de l'assiette des cotisations, les sommes versées par l'employeur au titre de la protection sociale complémentaire et notamment, la retraite supplémentaire doivent présenter un caractère collectif et obligatoire. Les garanties doivent couvrir l'ensemble des salariés, ou à défaut une catégorie « objective » de personnel.

Le code de la sécurité sociale précise les conditions à remplir et indique que la contribution de l'employeur est fixée à un taux uniforme pour chacune des catégories de salariés.

Dans cette affaire, l'employeur a mis en place des garanties de retraite supplémentaire pour la catégorie « cadres » de son entreprise. Les cadres étant répartis en quatre groupes dans la convention collective, il a appliqué un taux différent pour le financement des garanties pour chaque groupe. L'Urssaf a alors réintégré dans l'assiette des cotisations les contributions patronales au motif du non-respect du caractère collectif du dispositif.

La Cour de cassation valide cette interprétation de l'Urssaf au motif que le régime de retraite supplémentaire couvre l'ensemble des cadres de l'entreprise, de sorte que la déductibilité de la contribution de l'employeur est subordonnée à la fixation de celle-ci à un taux uniforme pour la catégorie « cadres ».

*Cass. soc. 17 septembre 2015, n° 14-20264*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031186818&fastReqlid=937914439&fastPos=2>