



Temps partiel : attention aux dépassements d'horaire

La Cour de cassation apporte une nouvelle illustration au strict respect des dispositions prévues en matière de temps partiel. Elle considère que le dépassement d'horaires ayant eu pour effet d'atteindre la durée légale, voire de la dépasser, justifie la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

Dans cette affaire, une secrétaire comptable avait été engagée, courant 2002, à temps partiel à raison de 81 heures par mois et avait dépassé à plusieurs reprises le volume d'heures complémentaires autorisé.

La Cour de cassation condamne l'employeur au paiement de rappel de salaires, de l'indemnité de congés payés afférents et de l'indemnité de travail dissimulé.

Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-27233

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027187551&fastReql=1315678321&fastPos=1>

Déduction forfaitaire spécifique applicable aux ouvriers du bâtiment

La Cour de cassation considère que la déduction forfaitaire applicable aux rémunérations des ouvriers du bâtiment constitue une dérogation qui doit être entendue de manière restrictive.

Dans cette affaire, une entreprise avait fait l'objet d'un redressement portant sur la déduction forfaitaire spécifique appliquée à un conducteur de travaux. L'employeur a contesté ce redressement faisant notamment valoir que la seule appartenance à l'une des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts suffit à permettre le bénéfice de cette déduction forfaitaire spécifique.

La Cour de cassation valide le redressement : le salarié n'était pas éligible à la déduction forfaitaire car il n'avait pas une activité permanente sur les chantiers mais effectuait de nombreuses tâches administratives sédentaires, telles que la planification des différents chantiers, le suivi administratif du personnel affecté sur ces derniers et les achats de matériaux.

Il convient donc d'être vigilant sur les conditions d'exécution de la prestation de travail des salariés pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique.

Cass. soc. 14 février 2013, n° 12-13656

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027072990&fastReql=630326857&fastPos=1>

Participation aux résultats et notion de bénéfice

Un arrêt du Conseil d'Etat remet en cause la doctrine de l'administration fiscale en ce qui concerne la détermination du bénéfice à prendre en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation aux résultats.

Jusqu'à présent, l'administration fiscale considère que les crédits d'impôt doivent être déduits de l'impôt pour déterminer le bénéfice pris en compte pour déterminer le montant de la réserve spéciale de participation.

Le Conseil d'Etat invalide cette position et juge que l'impôt sur les sociétés à déduire du bénéfice fiscal s'entend de l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun, avant imputation des crédits d'impôt. Les crédits d'impôt ne peuvent donc augmenter la participation des salariés.

Cette décision va dans certaines hypothèses entrainer une baisse du montant de la participation versée aux salariés.

CE 20 mars 2013 n° 347633

<http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=1&fond=DCE&texte=347633&Page=1&querytype=simple&NbEltPerPages=4&Pluriels=True>

Apprentissage : reprise de l'ancienneté en cas d'embauche en CDI

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'un contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

Dans cette affaire, après avoir obtenu son diplôme d'éducateur spécialisé, un apprenti, engagé initialement en tant qu'élève éducateur, a conclu avec le même employeur un contrat de travail à durée indéterminée sans reprise de son ancienneté acquise au cours de sa période d'apprentissage.

L'employeur estimait, sur le fondement d'une disposition conventionnelle, que ce salarié ne pouvait prétendre à la prise en compte de son ancienneté qu'à compter de la date d'obtention du diplôme d'éducateur spécialisé.

La Cour de cassation balaye cet argument indiquant qu'une disposition conventionnelle ne peut faire obstacle à l'application de l'article L 6222-16 du code du travail. En conséquence, le salarié était fondé à demander dès sa classification comme éducateur spécialisé le bénéfice d'un coefficient correspondant à une ancienneté acquise au titre de la durée de son contrat d'apprentissage.

Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-23967

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027252235&fastReql=1406963641&fastPos=1>

16 avril 2013

Egalité de traitement et avantage en nature

La Cour de cassation écarte l'existence d'une discrimination salariale concernant la mise à disposition de véhicules de fonction de catégories différentes entre salariés.

Dans cette affaire, une salariée estimait subir une différence de traitement dans l'attribution d'un avantage en nature. Sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal », elle réclamait des rappels de salaires et la réévaluation de sa rémunération afin de la fixer au même niveau que ses collègues de travail masculins qui occupaient les mêmes fonctions qu'elle.

La Cour de cassation rejette l'argumentaire de la salariée considérant notamment que son expérience professionnelle était moins importante que ses collègues de travail. En conséquence, les différences de salaire entre la salariée et les collègues auxquels elle se comparait étaient justifiées.

Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-21722

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027186822&fastReqId=965523780&fastPos=1>

Refus de passer la visite médicale de reprise

Le refus d'un salarié, à l'issue de son arrêt de travail pour maladie, de se rendre à la visite médicale de reprise est bien constitutif d'une faute. Cependant, l'employeur ne doit pas licencier le salarié pour abandon de poste. Telle est la décision rendue par la Cour de cassation dans un arrêt du 20 mars 2013.

Dans cette affaire, un salarié engagé le 2 mai 2005 en qualité de chauffeur routier par une société de transport, s'est trouvé en arrêt de travail pour maladie du 2 mars au 16 décembre 2007. Il était convoqué le 17 décembre 2007 à une visite médicale de reprise à laquelle il ne s'est pas rendu. N'ayant pas repris ses fonctions, il a été licencié le 31 janvier 2008 en raison d'un abandon de poste. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes.

La Haute cour considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où le seul motif visé par la lettre de licenciement était, non pas le refus de se présenter à la visite de reprise dans la région lyonnaise, mais l'abandon de poste au siège de l'entreprise, et qu'en l'absence d'une telle visite, le contrat de travail, demeurait suspendu, ce dont il résultait que ce motif de licenciement ne pouvait constituer une faute.

Cass. soc. 20 mars 2013 n° 12-14779

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027215390&fastReqId=1368623033&fastPos=1>

Collusion frauduleuse entre employeurs

La collusion frauduleuse entre deux employeurs visant à obtenir la rupture du contrat de travail d'un salarié, peut entraîner leur condamnation conjointe à différents titres.

Il ressort des circonstances d'une affaire dont a été saisie la Cour de cassation que l'employeur d'une salariée s'était entendu avec un autre employeur (tous les deux gérants d'hypermarchés) pour obtenir la démission de la salariée. Le second employeur avait proposé un poste intéressant à la salariée afin de la pousser à démissionner de son emploi, l'avait embauchée puis avait rompu sa période d'essai huit jours après son embauche.

L'analyse des circonstances par le juge a fait ressortir un « stratagème (qui) avait permis au nouvel employeur de rompre ce second contrat de travail dans le but de rendre service à son prédécesseur ». La Cour de cassation sanctionne de ce fait les deux employeurs, en requalifiant la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en considérant comme abusive la rupture de la période d'essai. Le premier employeur est ainsi condamné à plus de 15 .000 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, le second l'étant à hauteur de 5 000 euros pour rupture abusive de la période d'essai. *Cass. soc. 20 février 2013, n° 11-18891 et 11-18905* <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027107797&fastReqId=683944679&fastPos=1>

Contrôle Urssaf : l'accord tacite n'est opposable que pour le passé

La Cour de cassation indique que l'absence d'observations à l'occasion d'un contrôle Urssaf vaut accord tacite concernant les pratiques ayant donné lieu à vérification. Toute décision contraire postérieure fait obstacle à ce que cet accord tacite antérieur puisse continuer à produire effet.

Dans cette affaire, une association avait fait l'objet de plusieurs contrôles Urssaf au cours desquels elle n'avait formulé aucune observation sur le non-paiement du versement de transport alors que l'association y était normalement assujettie.

Par la suite, l'autorité organisatrice de transport (AOT) avait rejeté la demande formulée par l'association visant à confirmer le bénéfice de l'exonération du versement de transport pour le futur. Cette décision de rejet avait par ailleurs été confirmée par l'URSSAF.

En conséquence, l'absence du versement transport n'a pas été remise en cause pour le passé. Cependant, le revirement de position de l'Urssaf, qui est postérieur, ne permettait plus à cette association de bénéficier de cette « exonération ».

Cass. civ. 2. 4 avril 2013, n° 12-15739

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027282176&fastReqId=1826923462&fastPos=1>

Contrat de travail et cadre dirigeant

La Cour de cassation juge que quelles que soient les fonctions exercées par le salarié, dès lors que son contrat de travail prévoit qu'il ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires et que son horaire de travail est celui en vigueur dans l'entreprise, il ne peut être considéré comme cadre dirigeant.

Dans cette affaire, un directeur commercial licencié pour faute lourde conteste son licenciement et demande des rappels de salaire pour heures supplémentaires.

Le mode de défense de l'employeur, visant à faire reconnaître la qualité de cadre dirigeant à ce salarié, ce qui l'aurait exclu de l'application des dispositions légales en matière de durée du travail, n'est pas suivi par la Cour, qui juge que le contrat de travail prévoyait qu'il ne pourrait refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui seraient demandées, et que son horaire de travail était celui en vigueur dans l'entreprise.

La qualité de cadre dirigeant est donc exclue de ces seules mentions contractuelles, qu'elles que soient les responsabilités du salarié et les conditions d'exécution de sa prestation de travail.

Le montant des condamnations au titre du rappel d'heures supplémentaires (environ 65.000 € de rappel d'heures supplémentaires et 50.000 € d'indemnité compensatrice de repos compensateur) invite les employeurs à la plus grande vigilance lors de la rédaction de ce type de contrat de travail.

Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-19734

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027252256&fastReqId=2031250089&fastPos=1>

Motivation du licenciement du harceleur harcelé

La Cour de cassation juge que la faute grave du salarié peut être écartée si le salarié licencié pour avoir commis des faits de harcèlement moral n'a pas été sensibilisé aux difficultés d'exercice de ses fonctions d'encadrement, et était lui-même victime de harcèlement dans le cadre de ses fonctions.

Dans cette affaire, une société avait changé de propriétaire et de dirigeant en 2001 puis en 2006. Cette situation avait créé pour l'encadrement une pression constante et une baisse des moyens et prérogatives. La cour d'appel avait dès lors caractérisé une situation de harcèlement moral du fait de l'impossibilité de mener une vie familiale normale et de la dégradation de l'état de santé du salarié.

Dans le même temps, ce responsable de magasin s'était livré à des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral à l'égard des subordonnés qu'il était en charge d'encadrer, et avait été licencié pour faute grave de ce fait.

En conséquence, le salarié étant lui-même victime de harcèlement moral et l'employeur alerté à plusieurs reprises sur cette situation ne l'ayant pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions, le licenciement ne reposait pas sur une faute grave mais uniquement sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 29 janvier 2013 n° 11-23944

16 avril 2013

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027024500&fastReqId=1540951425&fastPos=1>