



Indemnité de fin de contrat : CDD se poursuivant par un CDI

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée (CDI), le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que si l'employeur n'avait pas proposé au salarié un CDI avant la fin du CDD, l'indemnité de fin de contrat était due (Cass. soc. 3 décembre 1997 n° 95-45093). L'employeur devait donc en apporter la preuve.

Dans une affaire du 7 juillet 2015, elle change de position et décide que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si la relation contractuelle se poursuit en CDI, notamment en cas de requalification du CDD.

Cass. soc. 7 juillet 2015 n° 13-17195

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872130&fastReqlid=1744624718&fastPos=1>

Absence de suivi médical du salarié

L'absence d'organisation par l'employeur des différentes visites médicales obligatoires cause nécessairement un préjudice au salarié, et lui ouvre droit à des dommages intérêts.

Dans une affaire, une salariée, suite à son licenciement pour inaptitude, reprochait à son employeur de ne pas avoir bénéficié de visite médicale d'embauche, de visites médicales périodiques et de visite de reprise suite à sa maladie.

Elle réclamait 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte de chance de bénéficier d'un aménagement de son temps de travail ou d'un avis d'aptitude dans des conditions de travail modifiées qui lui aurait permis d'éviter la grave dépression qu'elle avait subie.

Les arguments de l'employeur selon lesquels la salariée (employée en tant que juriste) ne pouvait pas méconnaître les possibilités dont elle disposait de faire organiser les visites médicales obligatoires, et qu'aucun lien de cause à effet entre l'omission de l'employeur et la perte de chance invoquée n'était démontré, sont rejetés par le juge.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat et que les manquements de l'employeur causent nécessairement à la salariée un préjudice.

Cass. soc. 24 juin 2015, n° 14-10227 et 14-10500

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030796530&fastReqlid=1424669138&fastPos=1>

Forfait annuel en jours : invalidation de la convention collective des HCR

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. Il doit notamment garantir 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 7 juillet 2015, la Cour de cassation considère que les dispositions de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants ne répondent pas à ces exigences. Elle relève que la convention collective se limite à prévoir un décompte mensuel des journées travaillées, du nombre de jours de repos pris et de ceux restant à prendre.

Par conséquent, la convention de forfait conclue sur cette seule base est nulle.

Anticipant cette décision, les partenaires sociaux de la branche ont déjà signé un avenant modifiant ces dispositions de la convention collective. Toutefois, celui-ci n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Cass. soc. 7 juillet 2015, n° 13-26444

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872202&fastReqlid=637371462&fastPos=1>

Salariés à temps partiel : calcul de l'indemnité de licenciement

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, le code du travail précise que l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon les périodes à temps plein et celles à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

Dans une affaire du 16 avril 2015, un salarié embauché en décembre 1974 a travaillé à temps complet jusqu'en avril 2006, puis à temps partiel, avant d'être licencié en février 2010. C'est dans ce contexte que s'est posé la question pratique du calcul de l'indemnité.

La Cour de cassation sanctionne la cour d'appel d'avoir calculé le salaire de référence en fonction du salaire correspondant à un temps de travail à temps partiel. Selon elle, il lui incombait, pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, de tenir compte de la période de travail à temps complet et de calculer cette indemnité proportionnellement aux périodes de travail à temps complet et à temps partiel.

Cass. soc. 16 avril 2015, n° 13-27905

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030502196&fastReqlid=1254602696&fastPos=1>

Attestation pôle emploi : dommages et intérêts pour motif inexact

Selon la Cour de cassation, l'inexactitude figurant sur l'attestation Pôle emploi cause nécessairement un préjudice au salarié qui peut obtenir des dommages et intérêts.

La Cour de cassation confirme cette position dans une affaire où l'employeur avait mentionné une démission sur l'attestation Pôle emploi alors qu'il s'agissait d'une prise d'acte de la rupture par le salarié aux torts de l'employeur.

Le salarié obtient des dommages et intérêts alors qu'il a retrouvé un emploi immédiatement et que, devenu résident américain à compter de la prise d'acte, il ne pouvait pas bénéficier d'allocations de chômage.

Cass. soc. 24 juin 2015, n° 14-13829

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030791499&fastReqlid=59176843&fastPos=1>



Temps de déplacement et temps de travail

Le temps de déplacement que les travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et des derniers clients désignés par leur employeur constitue du temps de travail. C'est en ce sens que se prononce la Cour de justice européenne.

Celle-ci avait été saisie d'une question préjudicielle sur l'interprétation de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette demande faisait suite à un litige opposant une fédération espagnole et une entreprise d'installation de systèmes d'alarme. Les techniciens employés par cette entreprise interviennent sur des zones géographiques étendues, occasionnant de nombreux déplacements. Ils se déplacent de leur domicile au lieu du chantier grâce à un véhicule de fonction.

Or, l'employeur ne décompte pas comme faisant partie du temps de travail, le temps de déplacement domicile-clients, considérant ainsi qu'il s'agit de temps de repos.

La Cour de justice rappelle que la directive européenne susvisée définit la notion de « temps de travail » comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales, et que cette notion doit être appréhendée par opposition à la période de repos.

Elle juge au vu des circonstances de fait que les techniciens doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant le temps de déplacement domicile-clients. Tel est le cas en l'espèce, l'entreprise fixant la liste et l'ordre des clients à suivre par les techniciens, ainsi que l'horaire des rendez-vous chez ses clients.

CJUE 10 septembre 2015, n° C-266/14

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=fr&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1080582>

22 septembre 2015

Prévoyance et assiette de la CSG / CRDS

La Cour de cassation considère que les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance intégrées dans l'assiette de la CSG / CRDS comprennent l'ensemble du montant des sommes versées par l'employeur à l'organisme de prévoyance, y compris le coût de la gestion de la couverture des risques.

Dans cette affaire, une société contestait l'assiette de la taxe prévoyance (applicable à l'époque) et de la CSG / CRDS, estimant que les cotisations finançant le fonctionnement des organismes gérant ces prestations devaient être exclues de l'assiette. Elle n'a pas obtenu gain de cause.

On peut légitimement penser que la position de la Cour de cassation serait également applicable en matière de retraite supplémentaire, de forfait social et de cotisations de sécurité sociale (pour la part des contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance excédant les limites d'exonération prévues le code de la sécurité sociale).

Cass. 2^{ème} civ. 18 juin 2015, n° 14-18632

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030760047&fastReqId=12432978&fastPos=1>

CDD saisonnier dans les HCR : requalification en CDI

Dans la convention collective des hôtels cafés restaurants (HCR), une disposition précise que les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement peuvent être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

Cette disposition n'est qu'une simple faculté et est dépourvue de force obligatoire.

Dans cette affaire, deux salariés ont été embauchés pendant trois années dans le cadre de CDD saisonniers pendant la période d'ouverture des établissements.

S'étant vu refuser une nouvelle embauche, ils ont demandé la requalification de leurs contrats en CDI en référence aux dispositions de la convention collective des HCR.

Les juges rejettent leur demande au motif que si la convention collective des HCR permet de considérer la relation de travail comme étant un CDI, elle ne crée pas un contrat de travail intermittent ne répondant pas aux conditions légales, et n'ouvre qu'une simple faculté dépourvue de force obligatoire.

L'employeur n'a dès lors, pas à opérer la requalification d'office et il incombe au salarié d'en faire la demande à l'employeur.

Cass. soc. 24 juin 2015 n° 13-25761 et 13-25762

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030791429&fastReqId=1949308770&fastPos=1>