



1. Versement d'indemnités complémentaires de prévoyance : responsabilité de l'employeur

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail justifiant le versement d'indemnités complémentaires par le régime de prévoyance (Pro-Btp) et qu'il omet d'adresser ses décomptes d'indemnités journalières à cet organisme, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause.

Ce dernier doit en effet demander au salarié d'adresser à l'organisme de prévoyance les documents nécessaires à l'instruction du dossier.

Cass. soc. 22 juin 2017, n° 16-16977

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035008303&fastReqId=1819265733&fastPos=1>

2. Licenciement sans cause réelle et sérieuse : dommages et intérêts pour perte injustifiée de l'emploi

Le salarié peut obtenir des dommages-intérêts lorsqu'il prouve l'existence d'un préjudice subi du fait de l'employeur. Ce principe connaît toutefois des exceptions.

Un salarié, ayant obtenu la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, demande des dommages-intérêts en raison d'une part, de l'irrégularité de la procédure de licenciement, et, d'autre part, de la rupture abusive de son contrat de travail. Faute d'avoir prouvé les préjudices subis, le salarié se voit débouter de ses demandes d'indemnisation devant les juridictions du fond.

La Cour de cassation juge que « *la perte injustifiée de son emploi par le salarié cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue* ». En revanche, elle approuve les juges du fond quant à la demande visant à obtenir des dommages-intérêts pour l'irrégularité de la procédure.

Cass. soc. 13 septembre 2017, n° 16-13.578

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2051_13_37571.html

3. Distinction entre promesse d'embauche et offre de contrat de travail

Les seules mentions de l'emploi proposé et de la date d'entrée en fonction ne suffisent plus à caractériser la promesse d'embauche qui vaut contrat de travail.

Dans deux affaires, un employeur fait parvenir aux salariés un document indiquant sa volonté de conclure un nouveau contrat de travail, auquel est joint une convention prévoyant le principe de l'engagement, la rémunération et la date d'entrée en fonction. Avant réception des documents signés par les salariés, l'employeur les informe de sa volonté de ne plus vouloir contracter. Les salariés invoquant l'existence d'un contrat de travail demandent le paiement de sommes liées à la rupture abusive de ces derniers.

La Cour de cassation, de manière inédite, opère un distinguo entre offre de contrat de travail et promesse d'embauche. Toutes les deux reprennent certes les caractéristiques de l'emploi proposé : fonctions, rémunération, date d'entrée en fonction. Mais elles sont à distinguer car elles ne produisent pas les mêmes effets juridiques.

L'offre se caractérise par la volonté de l'employeur de n'être lié au salarié qu'en cas d'acceptation de sa part. Elle peut être rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. Sa rétractation avant

l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur.

La promesse, quant à elle, est un engagement unilatéral de l'employeur offrant la possibilité au salarié d'opter pour la conclusion du contrat de travail, auquel il ne manque que le consentement du bénéficiaire. Cette promesse lie l'employeur et ne peut être rétractée, sauf à justifier d'un motif légitime, puisque son engagement est d'ores et déjà ferme et définitif. À défaut, l'employeur peut se voir condamner pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les deux affaires, la Cour de cassation censure la cour d'appel d'avoir qualifié les documents de promesse d'embauche faute d'avoir constaté qu'ils offraient aux salariés le droit d'opter pour la conclusion du contrat, et pour la formation duquel il ne manquait que le consentement des salariés.

Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-20104

Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-20103

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2063_21_37646.html

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2064_21_37650.html

4. Report des congés payés en cas d'arrêt de travail du salarié

Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits aux congés payés d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint. Toutefois, cette période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence.

La Cour de cassation indique qu'une période de report fixée par l'employeur à 12 mois n'est pas suffisante, car elle ne dépasse pas substantiellement la durée de la période de référence.

Cass. soc. 21 septembre 2017 n° 16-24022

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2067_21_37649.html

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/arret_chambre_37654.html

5. Prise des congés payés : obligations de l'employeur

Quand le salarié demande un rappel de salaire au titre de congés non pris, est-ce à lui de prouver qu'il a été empêché de prendre ses congés du fait de l'employeur ou appartient-il à l'employeur de prouver qu'il a pris les mesures nécessaires pour que le salarié prenne effectivement ses congés ?

La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 21 septembre 2017, indique qu'eu égard à la finalité assignée aux congés payés par les normes européennes, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de contestation, l'employeur doit justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement.

Cette règle s'applique, sauf dispositions contraires, aux congés d'origine légale ou conventionnelle, qui s'ajoutent aux 4 semaines garanties par le droit de l'Union européenne.

L'employeur n'ayant pu fournir d'éléments permettant d'établir qu'il avait mis le salarié en mesure d'exercer son droit à congés payés sur les deux périodes antérieures à son arrêt maladie, a été condamné à un rappel de congés payés de 60 jours.

Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-18898

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035617324&fastReqId=1749505033&fastPos=1>

6. Dispense de préavis : dommages et intérêts dus au salarié

Quand un salarié est licencié et dispensé d'effectuer son préavis, il peut bénéficier de dommages et intérêts dès lors que les juges du fond constatent l'existence de circonstances vexatoires entourant la rupture des relations contractuelles.

Dans cette affaire, le salarié, licencié pour insuffisance professionnelle, avait fait valoir que la dispense de préavis l'avait empêché « de saluer ses collègues » et « de s'expliquer sur les raisons de son départ à tel point que son image et sa réputation étaient ternies au sein de l'association ».

Cass. soc. 27 septembre 2017, n° 16-14040

https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00003568510_1&fastReqId=1291338258&fastPos=1