

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE
Marlène PLARD

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

JUIN ET JUILLET 2017

I. Textes

Instruction fiscale du 14 juin 2017 concernant le régime fiscal de l'intéressement.

Depuis la loi du 6 août 2015, dite loi MACRON, le salarié, souhaitant percevoir les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, doit expressément demander son versement dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant dont il est bénéficiaire.

S'il ne demande pas le versement dans ce délai, l'intéressement dont il bénéficie est affecté par défaut à un PEE ou PEI, s'il en existe un dans l'entreprise.

Selon l'instruction du 14 juin 2017, le versement par défaut de l'intéressement sur le PEE ou le PEI réalisé à compter du 1^{er} janvier 2016 est exclu de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du PASS dès lors que l'affectation au plan d'épargne des sommes attribuées au titre de l'intéressement intervient « dans un délai de 15 jours à compter de la date de perception de l'intéressement ».

Si ce délai est dépassé, ces sommes ne bénéficient d'aucune exonération.

Concernant les droits à intéressement attribués entre le 1^{er} janvier 2016 et 31 décembre 2017, les salariés peuvent en demander le déblocage dans un délai de 3 mois à compter de l'affectation dans le plan.

Cependant dans ce cas, les sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

II. Jurisprudence

1. Cass. Soc. 9 juin 2017 n°15-28599

L'article L.1242-12 du Code du Travail énonce que le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Pour la Cour de Cassation l'indication selon laquelle un CDD a été conclu pour « une opération de télévente » ou « pour la réorganisation du service transport » ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis dès lors que l'employeur n'a pas fait mention expressément du cas de recours à savoir un « accroissement temporaire d'activité ».

Il en résulte que l'employeur, lorsqu'il établit un CDD ne doit pas omettre de mentionner le cas de recours au CDD prévu par l'article L.1242-2 du Code du travail, faute de quoi il sera requalifié en CDI.

2. Cass. Soc. 29 juin 2017 n°15-15775

La Cour considère qu'un « salarié protégé » dont le licenciement pour inaptitude a été autorisé par l'inspecteur du travail, peut saisir le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour manquement de son employeur à son obligation de sécurité.

3. Cass. Soc. 5 juillet 2017 n°16-15623

La Cour énonce que l'employeur n'a pas la nécessité d'établir un préjudice pour licencier pour faute grave le salarié qui a exercé, pendant ses congés payés, une activité identique dans une société concurrente établie dans la même zone géographique.

Il en résulte que la faute grave peut être retenue par la juridiction sociale sans que soit caractérisé un préjudice de l'employeur.

4. Cass. Soc. 5 juillet 2017 n°15-13702

La Cour de Cassation rappelle, dans cet arrêt, que, lorsqu'un salarié est pénalement poursuivi, au pénal pour des faits liés à ses fonctions, l'employeur doit assurer la charge des frais d'avocat du salarié.

Pour échapper à une telle prise en charge, il conviendra d'établir que le salarié a agi pour son propre compte ou qu'il a abusé de ses fonctions à des fins personnelles.