

# Sutra Corre & Associés

*Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris*

Alain SUTRA  
Michèle CORRE  
Romain SUTRA

*Avocats Associés*

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

*Avocats*

## Quelques points d'actualité Janvier/Février 2018

### **I. Jurisprudence.**

#### **1. Mise à pied disciplinaire**

*Cass. Soc. 24/01/18 n°16/22594*

En application de l'article L1333-2 du Code du Travail, le juge prud'homal peut annuler une sanction disciplinaire s'il la considère disproportionnée à la faute commise.

La question posée à la Cour de Cassation était de savoir si, le juge prud'homal peut, plutôt que d'annuler une sanction, la réduire.

La Cour d'Appel, dans l'espèce soumise à la Cour de Cassation, avait décidé, après avoir jugé une mise à pied disciplinaire de 10 jours disproportionnée de la raccourcir de moitié.

La Cour de Cassation a censuré le raisonnement, jugeant que la Cour d'Appel ne pouvait en aucun cas modifier la sanction en réduisant la durée de la mise à pied, l'article L.1333-2 du Code du Travail ne prévoyant que l'annulation.

#### **2. Plan de Sauvegarde de l'emploi**

*Cass. Soc. 24/01/2018 – n°16/22940*

La Cour énonce dans cet arrêt que l'employeur ne doit mettre en place un PSE que lorsque 10 salariés au moins ont refusé la modification de leur contrat de travail pour un motif économique, refus dont il envisage de tirer les conséquences.

Aussi, une entreprise (de plus de 50 salariés), qui à l'origine avait proposé une modification du contrat de travail à de nombreux salariés (mutation sur un autre site) et avait reçu 21 refus, peut modifier son projet de réorganisation (maintien d'une partie de l'activité sur le site d'origine) et procéder à une nouvelle consultation des représentants du personnel. Si dans le cadre de ce nouveau projet moins de 10 salariés refusent la mutation, l'employeur n'a pas à mettre en place un PSE.

10 rue des Pyramides, 75001 Paris – Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 – Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com – www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 – TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 – Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

### 3. CDD

*Cass. Soc 31/01/2018 – n°17/13131*

Un CDD doit comporter la signature du salarié : l'absence de signature entraîne donc, si le salarié le demande, la requalification en CDI.

Il n'en va autrement que s'il peut être établi que le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

On peut conclure que l'entreprise aura les plus grandes difficultés à établir la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse.

### 4. Budgets du Comité d'Entreprise

*Cass. Soc 7/02/2018 – n°16/24231 et n°16/16086*

La chambre sociale de la Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence.

Depuis 2011, la Cour de Cassation jugeait que la masse salariale servant au calcul des budgets du Comité d'Entreprise correspondait au compte 641 du plan comptable général.

Cette jurisprudence était très critiquée en doctrine et nombre de Tribunaux de Grande Instance refusaient de la prendre en compte.

L'ordonnance du 22/09/2017 a adopté une solution différente de celle retenue par la Cour de Cassation concernant le calcul des budgets du CSE: la masse salariale retenue est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale à l'exception des indemnités de rupture.

Cependant, l'ordonnance du 22/09/2017, n'étant pas rétroactive, ne réglait pas les contentieux en cours.

Le 7/02/2018, la Cour de Cassation en jugeant que la masse salariale à prendre en compte pour calculer les budgets du Comité d'Entreprise s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité Sociale en application de l'article L242-1 du CSS, reprend la même formulation que celle de l'ordonnance.

Il en résulte que la jurisprudence étant rétroactive, elle trouve application pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Mais de là à penser que les entreprises qui s'étaient conformées à la jurisprudence antérieure pourraient agir en répétition de l'indu, il y a là un pas difficile à franchir.

Il doit être précisé néanmoins que l'assiette des budgets résultant des 2 arrêts du 7 février 2018 n'est pas parfaitement identique à celle définie par l'ordonnance, en ce que la Cour de Cassation n'exclut pas expressément de l'assiette de calcul, la fraction des indemnités de rupture excédant les limites d'exonération de cotisations sociales.

## 5. CDD

*Cass. Cass 14/02/2018 – n°16-17966*

Jusqu'à cet arrêt, la Cour de Cassation considérait que des CDD conclus pour remplacer des salariés absents devaient être requalifiés en CDI dès lors que la succession de CDD de remplacement répondait à un besoin structurel de main d'œuvre.

Lorsqu'un salarié avait été employé de façon continue pour remplacer plusieurs salariés absents dans le cadre de CDD successifs et pendant une certaine durée, les juges de fond prononçaient de façon quasi systématique la requalification en CDI ;

Dans l'espèce soumise à la Cour de Cassation, la Cour d'Appel avait requalifié en CDI les 104 CDD de remplacement conclus avec un salarié pendant 3 ans.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel au motif que le fait de recourir à des CDD de remplacement de manière permanente n'est pas en soi illégale.

Pour pouvoir requalifier en CDI, le juge doit donc statuer par des **motifs suffisants** pour caractériser en fonction de la nature des emplois occupés et de la structure des effectifs que les CDD avaient pour objet de faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et de pourvoir ainsi durablement un emploi permanent.

## 6. Rupture conventionnelle.

*Cass. Soc. 14/02/2018 – n°17/10035*

La Cour énonce que le salarié pouvant adresser sa lettre de rétractation dans les 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture, la rétractation est valable même si le courrier est reçu après l'expiration de ce délai.

## 7. Reçu pour solde de tout compte.

*Cass. Soc. 14/02/2018 – n°16/16617*

Selon la Cour, le RSTC qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées à un bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire.

## **II. Textes.**

### **1. Loi 2018-84 du 13/02/2018**

Cette loi a pour objet de permettre aux salariés de céder des jours de congés non pris à un collègue proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le don volontaire anonyme et gratuit suppose l'accord de l'employeur. Il est précisé que le donneur doit conserver 4 semaines de congés payés et le bénéficiaire a, quant à lui, droit à un maintien de salaire pendant la prise des congés donnés.

### **2. Décret 2018-82 du 9/02/2018**

Ce décret supprime la contribution forfaitaire qui devait être versée à l'occasion du détachement de salariés en France.