

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

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – NOVEMBRE 2018

Avocats

Jurisprudence

1. Grève - Cass. Soc. du 7/11/2018 n°17-15833

Selon la Cour de Cassation la réduction ou la suppression d'une prime liée à une condition de présence suite à une absence pour grève n'est possible que s'il en est de même pour toutes les absences, sauf celles légalement assimilées à un temps de travail effectif.

Dans l'espèce soumise à la Cour la prime, dont le montant avait été réduit, était maintenue aux salariés absents pour maladie non professionnelle. Ces dernières absences n'étant pas légalement assimilées à un temps de travail effectif, la réduction de la prime pour fait de grève n'était donc pas légitime et présentait un caractère discriminatoire.

2. Comité d'entreprise - Cass. Soc. du 7/11/2018 n°17-23157

Pour la Cour de Cassation, « tous les membres du Comité d'Entreprise doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité ».

En l'absence de précision du règlement intérieur du Comité d'Entreprise, le principe est celui d'un accès libre de tous les élus et du président du Comité d'Entreprise aux archives et documents à tout moment.

3. Participation - Cass. Soc. du 7/11/2018 n°17-18936

La Cour de Cassation énonce que, dès lors qu'un salarié remplit les conditions d'ancienneté, il doit pouvoir bénéficier de la participation et ce, même si sa rémunération n'est pas prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Dans cette espèce la question se posait de savoir si des salariés bénéficiant d'un congé de reclassement pouvait être écarté pour la durée dudit congé excédant la durée du préavis du bénéfice de la participation.

La réponse de la Cour de Cassation est négative.

Suite à cet arrêt on peut considérer que le salarié en congé de reclassement peut bénéficier de la participation si la répartition de la réserve spéciale de participation est uniforme.

Par contre, la Cour de Cassation ne se prononce pas sur la question de savoir si le salarié peut y prétendre si la répartition est proportionnelle aux salaires perçus, du moins concernant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, période pendant laquelle l'allocation perçue par le salarié n'est pas un salaire soumis aux cotisations sociales. Il en est de même en cas de répartition proportionnelle à la durée de présence en l'absence de travail effectif.

4. Salariés protégés - Cass. Soc. du 7/11/2018 n°17-14716

Après avoir rappelé, dans cette décision, qu'un salarié protégé licencié sans autorisation et réintégré avait droit aux salaires qu'il aurait perçus entre la rupture du contrat et son retour dans l'entreprise, la Cour de Cassation précise que si ledit salarié tarde abusivement à demander sa réintégration, l'indemnité doit être réduite aux salaires qu'il aurait perçus entre sa demande de réintégration et son retour dans l'entreprise.

A noter que dans cette espèce, le salarié, avait attendu 4 ans pour demander sa réintégration dans le cadre du contentieux qui l'opposait à son employeur.

5. Contrat de travail - Cass. Soc du 14/11/2018 n°17-11757

Des salariés travaillant en horaires de soir et de nuit contestaient la décision de leur employeur de les affecter sur des postes en horaires de jour, ce qui leur faisait perdre le bénéfice des primes de soir ou de nuit.

Il était prévu dans leur contrat de travail que les nécessités de la production pouvaient amener l'entreprise à les affecter dans les différents horaires pratiqués et que l'horaire était susceptible d'être modifié.

La Cour de Cassation, après avoir rappelé que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié, précise que la clause de variabilité des horaires est illicite.

Il en résulte que, nonobstant la clause de variabilité, l'employeur devait recueillir l'accord de chacun des salariés.

6. Licenciement

6.1 Cass. Soc. du 14/11/2018 n°17-14932

Dans cette espèce, le licenciement d'un salarié du fait de son âge avait été jugé nul car discriminatoire.

Le salarié, qui avait fait valoir, après la rupture de son contrat ses droits à la retraite, demandait sa réintégration dans l'entreprise.

Pour la Cour de Cassation si en principe un salarié, dont le licenciement a été annulé, peut demander à être réintégré, il n'en est pas de même lorsque le salarié a liquidé sa retraite et ainsi rompu définitivement tout lien professionnel avec son employeur.

Le salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite ne pouvait donc pas ultérieurement solliciter sa réintégration dans l'entreprise.

6.2 Cass. Soc du 21/11/2018 n°17-11122

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation considère que le licenciement d'un salarié ayant manifesté son intention d'agir en justice est nul.

Dans la lettre de licenciement l'employeur outre la mention de plusieurs griefs, qui selon lui justifiaient le licenciement, avait reproché au salarié de l'avoir menacé d'entamer des procédures à l'encontre de la Société.

Pour la Cour de Cassation, il s'agissait d'une grave erreur qui, à elle seule (sans avoir à examiner si les autres griefs pouvaient constituer une cause réelle et sérieuse) justifiait d'annuler la rupture du contrat de travail, car portant atteinte à liberté fondamentale d'ester en justice.

Selon la Cour de Cassation, une telle annulation a pour effet de permettre au salarié, s'il demande sa réintégration, de prétendre au paiement d'une indemnité égale au montant des salaires qu'il aurait perçus entre la rupture et sa réintégration « sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a bénéficié pendant la période ».

Cette jurisprudence relative à l'indemnisation paraît devoir être étendue à tous les cas où sont en jeu la violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale.

7 Contrat à durée déterminée

7.1 Cass. Soc du 14/11/2018 n°16-19038

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation confirme qu'en l'absence de signature du contrat à durée déterminée par l'employeur, celui-ci ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

A noter qu'il en est de même, en l'absence de signature par le salarié.

7.2 Cass. Soc du 14/11/2018 n°17-18891

Si la rupture d'un CDD par l'arrivée du terme du contrat intervient durant une absence pour accident du travail, le salarié dont le contrat de travail est requalifié ultérieurement en CDI peut faire valoir que la rupture équivaut à un licenciement nul et donc bénéficier d'un droit à réintégration.

A noter que si le salarié ne demande pas sa réintégration, il pourra demander un montant de dommages et intérêt excédant le barème Macron en plus d'une indemnité de licenciement et de préavis.

8 Heures supplémentaires - Cass. Soc du 14/11/2018 n°17-16959 et 17-20659

Jusqu'à cet arrêt, la Cour de Cassation jugeait qu'en principe seules les heures supplémentaires qui étaient accomplies à la demande de l'employeur ouvraient droit à une rémunération.

Le salarié pouvait néanmoins prétendre au paiement des heures supplémentaires dès lors qu'il établissait les avoir accomplies avec l'accord implicite de l'employeur.

Dans les deux arrêts rendus le 14/11/2018, la Cour de Cassation pose un nouveau principe : le salarié peut établir la réalisation d'heures supplémentaires « s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendu nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées ».

Il en résulte que si l'employeur n'entend pas payer des heures supplémentaires, il doit adapter la charge de travail des salariés.

La Cour de Cassation ne prend pas en compte le fait que, dans la 1^{ère} espèce, le salarié s'était engagé par avenant à son contrat de travail à demander l'autorisation préalable de son employeur et dans la 2^{ème} espèce, que l'employeur avait demandé par lettre au salarié de respecter la durée légale de 35 heures et de n'effectuer des heures supplémentaires qu'après un accord préalable de sa hiérarchie.

9 Unité économique et sociale (UES) - Cass. Soc. du 21/11/2018 n°16-27690

Jusqu'à cet arrêt, la Cour de Cassation jugeait qu'une unité économique et sociale ne pouvait être reconnue qu'entre des entités dotées de la personnalité morale.

Dans l'arrêt du 21/11/2018, la Cour de Cassation, pour la 1^{ère} fois, apporte une exception à ce principe : une succursale (entité n'ayant pas la personnalité morale) peut être intégrée dans une UES.

Cette exception n'a vocation à s'appliquer que dans les groupes de sociétés.

10 Compétence du Conseil de Prud'hommes - Cass. Soc du 21/11/2018 n°17-16766

Malgré la compétence attribuée au juge administratif en matière de PSE, la Cour de Cassation, dans cet arrêt, dispose que le juge judiciaire est compétent pour apprécier le respect par un employeur de l'obligation individuelle de reclassement avant toute notification d'un licenciement économique.

La Cour de Cassation précise que dans son appréciation le juge judiciaire ne peut, en aucun cas, se fonder sur une insuffisance du PSE en matière de reclassement, qui relève de la compétence exclusive de la DIRECCTE et du juge administratif.

11 Travailleurs des plateformes et contrat de travail - Cass. Soc. du 28/11/2018 n°17-20079

Dans cet arrêt la Cour de Cassation se prononce sur la nature du contrat liant un coursier à une plateforme numérique.

En l'espèce, il s'agissait d'un livreur à vélo, enregistré comme autoentrepreneur, ayant conclu un contrat de prestations de services avec une société utilisant une plateforme numérique et une application pour mettre en relation des restaurateurs et des clients passant commande de repas.

Le livreur demandait la requalification du contrat de prestations en contrat de travail au motif que les conditions de sa prestation le plaçaient dans un état de subordination.

La Cour de Cassation qualifie la relation de contrat de travail au motif de l'existence d'un système de géolocalisation et d'un système de bonus-malus (assimilé à un pouvoir de sanction) qui caractérisent un lien de subordination.

Cet arrêt, classé PBRI, devrait avoir des conséquences importantes.

En effet, de nombreux litiges sont pendants devant les juges non seulement dans le secteur de la livraison de repas, mais aussi dans le secteur des chauffeurs VTC.

Toutefois, il convient de préciser que le projet de loi d'orientation des mobilités en cours de discussion au Parlement prévoit la possibilité pour les plateformes d'établir une charte offrant des droits sociaux aux entrepreneurs.

L'existence d'une telle charte et le respect des engagements y figurant pourrait permettre de considérer l'absence d'un état de subordination entre la plateforme et l'autoentrepreneur ...

A suivre ...

12 Saisie du véhicule personnel et salaire - Cass. Soc. du 28/11/2018 n°17-15379

Dans cet arrêt la question se posait de savoir si un salarié, dont le véhicule personnel avait été saisi et dont le contrat de travail précisait qu'il devrait disposer de son véhicule pour exécuter sa prestation de travail, devrait être rémunéré pendant la période où il ne pouvait exécuter sa prestation.

La Cour de Cassation énonce que, si la possession d'un véhicule personnel est une obligation contractuelle, l'employeur a la possibilité de suspendre le contrat de travail pour laisser le temps au salarié de se procurer un autre véhicule et n'a pas à le rémunérer pendant cette période de suspension.

Elle précise que si la situation perdure et rend impossible la poursuite du contrat de travail, le licenciement du salarié est justifié et a une cause réelle et sérieuse.

Le même jour, la Cour de Cassation (Cass. Soc. 28/11/2018 n°17-13199) a jugé qu'un licenciement d'un salarié, s'étant vu retirer son titre d'accès à une zone aéroportuaire par l'autorité préfectorale rendant impossible l'exécution de sa prestation de travail, était justifié.

Pour la Cour de Cassation, dans une telle situation, l'employeur n'était pas tenu par une obligation de reclassement et le salarié ne pouvant exécuter son préavis aucune indemnité compensatrice n'était due.

13 Résiliation judiciaire et grossesse - Cass. Soc du 28/11/2018 n°15-29330

La question qui se posait était celle de savoir si une salariée, n'ayant pas informé son employeur de son état de grossesse avant de saisir le Conseil de Prud'hommes d'une action en résiliation judiciaire, pouvait prétendre, si elle obtenait gain de cause, aux effets d'un licenciement nul ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les faits étaient les suivants :

- le 29/07/2013 la salariée saisit le Conseil de Prud'hommes d'une action en résiliation judiciaire,
- le 12/12/2013 elle informe l'employeur de son état de grossesse,
- le 26/09/2014 le Conseil de Prud'hommes la déboute de sa demande,

- le 05/08/2015 la Cour d'Appel de Paris prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail et juge qu'elle s'analyse en un licenciement nul, ce qui donne droit à la salarié à des indemnités plus importantes que celles consenties à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel en ce que celle-ci avait jugé que la résiliation devait s'analyser en un licenciement nul.

Pour la Cour de Cassation, lorsqu'au jour de la demande de résiliation, la salariée n'a pas informé l'employeur de son état de grossesse, la résiliation judiciaire doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si, par contre, l'employeur a été informé de la grossesse avant la demande de résiliation judiciaire, celle-ci doit s'analyser en un licenciement nul.

Cet arrêt invite donc à se placer non pas à la date du jugement prononçant la résiliation mais la date de saisine de la juridiction.