

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
Fanny LE MAGADURE

Avocats

Quelques points d'actualité Mars 2018

I. Jurisprudence

1. *Rupture conventionnelle individuelle*

Cass. Soc 7 mars 2018 n°17/10963

La Cour de Cassation confirme que, dans l'hypothèse où l'employeur ne peut pas établir qu'un exemplaire de la convention de rupture a été remis au salarié, ladite convention est annulée. Une telle annulation permet au salarié de prétendre aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour sécuriser la rupture conventionnelle, l'employeur doit donc pouvoir produire un écrit signé du salarié attestant de la remise de la convention.

2. *Transaction*

Cass 1^{ère} Civ. 7 mars 2018 n°15/21244

Un employeur s'était engagé, dans une transaction, à proposer à son ancien salarié (qui exerçait depuis son licenciement une activité libérale) des missions ponctuelles pour la société qu'il dirigeait, ainsi que pour les autres sociétés du groupe.

Outre cet engagement, qualifié de « promesse de porte-fort », la société avait versé une indemnité transactionnelle de 72 000€.

L'employeur n'ayant pas respecté cette « promesse de porte-fort », puisqu'aucune proposition de mission n'avait été présentée à son ancien salarié, ce dernier a demandé au juge l'annulation de la transaction.

La Cour de Cassation énonce que le manquement de l'employeur à une promesse de porte-fort ne peut entraîner l'annulation de la transaction. Par contre, en application de l'article 1204 du Code Civil, le bénéficiaire de la promesse peut obtenir la condamnation de l'auteur de la promesse à des dommages - intérêts.

3. *Reçu pour solde de tout compte.*
Cass. Soc du 7 mars 2018 n°18/13-194

L'article 1234-20 du Code du Travail énonce que « le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature. »

L'article D 1234-8 du Code du Travail énonce, quant à lui, que la dénonciation doit faire l'objet d'une lettre recommandée.

Dans cet arrêt la Cour de Cassation, admet que la dénonciation peut aussi résulter d'une action devant le Conseil de Prud'hommes.

Mais l'arrêt pose également le principe que le délai de 6 mois expire, s'agissant d'une dénonciation par lettre recommandée, à la date d'envoi de la lettre, peu important que celle-ci soit réceptionnée après.

Par contre, s'agissant d'une dénonciation résultant d'un recours prud'homal, le délai de 6 mois expire à la date de réception de la convocation devant le Conseil des Prud'hommes, peu importe sa date de saisine.

4. *Régime social des indemnités*
Cass. 2^{ème} Ch ; Civ du 15 mars 2018 n°17/10325

Il est rappelé que le régime social des indemnités de rupture est calqué sur leur régime fiscal (mais seulement dans la limite de 2 PASS).

Il en résulte que toutes les indemnités de rupture imposables sont assujetties aux cotisations sociales.

Le Code Général des Impôts énonce dans son article 80 duodecies les indemnités de rupture ne rentrant pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu. Aussi, toutes les indemnités non visées par ledit article sont, par principe, imposables et incluses dans l'assiette des cotisations.

L'arrêt de la Cour du 15 mars 2018, tout en rappelant ce principe, précise qu'une indemnité non visée à l'article 80 duodecies peut, néanmoins, échapper aux cotisations si l'employeur prouve qu'elle a pour objet d'indemniser un préjudice.

Dans l'espèce soumise à la Cour, il s'agissait d'une indemnité transactionnelle suite à un licenciement pour faute grave qui avait fait l'objet d'un redressement par l'URSSAF.

La Cour ouvre donc une brèche mais il faut rester réservé car il conviendra de pouvoir convaincre le juge du fond (qui a un pouvoir souverain d'appréciation) que l'indemnité couvrait totalement ou partiellement un préjudice.

Il faut souligner que la 2^{ème} Chambre Civile de la Cour de Cassation dans cette espèce adopte une position souple assez inhabituelle.

Pour mémoire, son arrêt du 21 septembre 2017 n°16/20580 dans lequel elle considère que le calcul de l'exonération de cotisations applicables aux indemnités de rupture devait être déterminé en fonction du salaire effectivement perçu par une salariée (règle du plafond = 2 x N -1) au cours de l'année civile antérieure et non de son salaire théorique reconstitué à la suite de ses absences pour congés de maternité et parental.

5. Clause de non concurrence

Cass. Soc. 21 mars 2018 n°16/21021

Dans cette affaire, une salariée avait démissionné le 13 janvier 2011 et devait effectuer un préavis de 3 mois, expirant donc le 13 avril 2011. Cette salariée a cessé d'effectuer son préavis le 28 février 2011, et ce, sans l'accord de son employeur.

La clause de non-concurrence figurant à son contrat de travail énonçait que l'employeur se réservait le droit de libérer le salarié de la clause de non-concurrence « en informant le salarié par écrit dans le délai maximal de 30 jours qui suivra la fin effective du travail (fin du préavis effectué ou début du préavis non effectué) ».

L'employeur a, le 6 avril 2011, notifié à la salariée qu'il renonçait à la clause de non concurrence.

La salariée, au motif qu'elle avait cessé son activité le 28 février 2011 a considéré que l'employeur était hors délais et qu'il était redevable de la contrepartie pécuniaire. L'employeur a quant à lui, fait valoir que le préavis de 3 mois prenait fin le 13 avril 2011 et qu'en ayant cessé d'effectuer son préavis sans son accord, la salariée ne pouvait pas se prévaloir de la date du 28 février 2011 comme point de départ du délai de 30 jours pour renonciation à la clause de non concurrence.

La Cour de Cassation va donner raison à l'employeur au motif que la salariée ayant écourté son préavis sans l'accord de son employeur, l'employeur pouvait valablement renoncer à la clause à l'intérieur du préavis contractuellement prévu. La Cour de Cassation a relevé « que l'employeur n'avait pas dispensé la salariée de l'exécution de son préavis ». Il en résulte que si cela avait été le cas, la solution aurait été contraire.

En effet, dans cette hypothèse la Cour de Cassation pose comme principe que la renonciation à la clause de non concurrence doit obligatoirement intervenir avant le départ effectif du salarié et ce, peu important l'existence d'un délai contractuel différent.

6. *Faute lourde*

Cass. Soc. Du 28 mars 2018 n°16/26013

Dans cet arrêt la Cour de Cassation considère que le fait pour un salarié d'agresser son employeur, de façon préméditée, constitue une faute lourde.

La Cour de Cassation rappelle dans cet arrêt que, suite à la décision du Conseil Constitutionnel du 2 mars 2016, la faute lourde ne prive par le salarié fautif de l'indemnité de congés payés.

Il en résulte que le seul intérêt de la faute lourde par rapport à la faute grave est de permettre à l'employeur de réclamer en justice des dommages et intérêts. A noter également que la faute lourde commise à l'occasion d'une grève permet à l'employeur de sanctionner par le biais d'un licenciement.

7. *CDD*

Cass. Soc du 28 mars 2018 n°16/27019

Dans cet arrêt la Cour rappelle qu'en cas de recours à un CDD pour remplacer un salarié absent, le contrat doit mentionner le nom et la qualification du salarié remplacé. A défaut le CDD est requalifié en CDI.

8. *CHSCT – Expert*

Cass. Soc du 28 mars 2018 n°16/28561

Le point de départ du délai de 15 jours pour contester les honoraires prévisionnels de l'expert désigné par le CHSCT est la date à laquelle l'expert a communiqué à l'employeur le coût prévisionnel de l'expertise.

9. *Consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques.*

Cass. Soc. Du 28 mars 2018 n°17/13081

En l'absence de mise à disposition du Comité d'Entreprise de la Base de données économiques et sociales, la Cour de Cassation considère que le comité n'a pas été valablement consulté et que l'employeur ne peut donc pas lui opposer un délai de consultation, celui-ci n'ayant pas commencé à courir.

II. Textes

1. Aide à l'embauche d'un chômeur habitant dans un quartier prioritaire Décret 2018-230 du 30 mars 2018.

A compter du 1^{er} avril 2018, l'embauche d'un chômeur qui habite certains quartiers prioritaires (la liste des quartiers est disponible sur le site du ministère du travail : liste-qpv-emplois-francs) ouvre droit à une aide pouvant aller jusqu'à 15 000€ sous certaines conditions définies dans le décret.

Pour bénéficier de l'aide l'employeur doit remplir un formulaire et l'envoyer à Pôle Emploi au plus tard deux mois après la signature du contrat de travail.

2. Recours contre l'avis d'un médecin du travail.

Un arrêté du 27 mars 2018 fixe à 200€ les honoraires de l'expertise confiée au médecin-inspecteur du travail

3. En attendant Avril... ..une information importante concernant le CSE. Dans un document intitulé « 100 questions réponses sur le CSE », le Ministre du Travail prend position sur le sort du PV de carence établi avant le 23 septembre 2018. Il énonce que ledit PV de carence conserve sa valeur pour la durée des mandats de l'élection à laquelle il se rapporte (avec comme date ultime le 31 décembre 2019).

L'employeur n'a donc pas, comme on aurait pu le penser, à mettre en place le CSE au 1^{er} janvier 2018 même s'il ne lui est pas interdit d'anticiper.

Il convient toutefois de préciser que si un salarié ou un syndicat le demande, des élections devront être organisées dans le mois suivant la demande.