



JUILLET
2014

Bonne lecture !

A LA UNE

La rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur n'est pas justifiée lorsque la modification de la rémunération est minimale ou favorable au salarié

Dans deux arrêts rendus le 12 juin 2014, la Cour de cassation a décidé qu'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail n'est pas justifiée lorsque la modification de la rémunération n'est pas préjudiciable au salarié ou n'a qu'une incidence minimale sur celle-ci.

Dans la première espèce, était en cause la modification unilatérale, par l'employeur, de la grille de calcul des commissions du salarié. Dans la seconde espèce, la demande de résiliation judiciaire se fondait sur une baisse du taux de commissionnement, imposée par l'employeur.

La Cour de cassation, dans son premier arrêt, rejette le pourvoi du salarié et constate que « *la modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années* ». Dans son second arrêt, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir relevé que « *la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération* » pour en déduire que « *ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail.* ».

Ainsi, la Cour de cassation met un coup d'arrêt à la jurisprudence selon laquelle toute modification non consentie de la rémunération entraîne *ipso facto* la résiliation judiciaire du contrat de travail, jurisprudence qui avait, il faut bien le dire, conduit à de nombreux abus. Pour que la rupture du contrat soit prononcée aux torts de l'employeur, le manquement invoqué doit désormais être de nature à « *empêcher la poursuite du contrat* ». Cette solution est à rapprocher de celle adoptée récemment par la jurisprudence en matière de prise d'acte de la rupture (*Cass. soc.*, 26 mars 2014 n°12-23.634, 12-21.372, 12-35.040).

Pour autant, même lorsqu'elle n'est pas suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat, une modification unilatérale du mode de calcul de la rémunération reste fautive. Le salarié pourra solliciter des rappels de salaire sur la base de la rémunération antérieure. De même, un licenciement fondé sur le

refus de cette modification sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc., 12 juin 2014, nos 12-29.063 et 13-11.448)

Une rupture conventionnelle peut être conclue à l'issue de l'arrêt de travail d'un salarié déclaré apte avec réserves

Selon un arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 mai 2014, une rupture conventionnelle peut être conclue entre un employeur et son salarié déclaré apte avec réserves à l'issue d'un arrêt de travail.

En l'espèce, une salariée avait été placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail. A l'issue de la seconde visite médicale de reprise, la salariée avait été déclarée apte avec réserves. Les parties avaient alors signé une rupture conventionnelle.

La salariée avait par la suite contesté cette rupture, invoquant une fraude de l'employeur. Pour elle, ce dernier avait, par le biais de la rupture conventionnelle, tenté de se soustraire à son obligation d'assurer sa réintégration sur son ancien emploi ou son reclassement sur un emploi équivalent.

Dans un arrêt du 18 septembre 2012, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a considéré que la convention de rupture était valablement intervenue entre l'employeur et la salariée.

La Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel, ayant « relevé que la salariée n'invoquait pas un vice de consentement et constaté l'absence de fraude de l'employeur ». La Cour de Cassation admet ainsi la validité d'une rupture conventionnelle signée par un salarié déclaré apte avec réserves à l'issue d'une période d'absence pour accident du travail. Une telle rupture ne sera remise en cause que si le salarié parvient à démontrer l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement.

(Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082)

Les commissions doivent être prises en compte dans le calcul de la rémunération à laquelle un travailleur a droit au titre de son congé annuel

Selon un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) du 22 mai 2014, le montant de la rémunération versée au titre du congé annuel doit correspondre à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

En l'espèce, un salarié anglais percevait une rémunération composée de deux éléments : un salaire de base et une commission calculée selon les ventes réalisées. Cette commission n'était pas payée immédiatement, son règlement pouvant être différé plusieurs mois après la conclusion du contrat de vente.

Pendant son congé annuel, le salarié a perçu une indemnité de congés payés calculée uniquement sur le salaire de base, ainsi que des commissions liées à des ventes réalisées au cours des semaines précédentes. Après son retour, le salarié a constaté que la prise des congés avait impacté négativement sa rémunération : dès lors qu'il n'avait pas réalisé de ventes pendant ses congés, le montant des commissions perçues au cours des mois suivants avait corrélativement diminué.

Un recours a été introduit devant l'*Employment Tribunal* (juridiction du travail au Royaume Uni), qui a sursis à statuer afin de poser une question préjudicielle à la CJUE, portant sur l'interprétation de l'article 7 de la Directive européenne 2003/88/CE relatif au droit au repos des salariés. Il s'agissait en particulier de déterminer si cet article imposait aux Etats membres « *de prendre des mesures pour garantir qu'un travailleur soit payé, en ce qui concerne les périodes de congé annuel, par référence aux paiements des commissions qu'il aurait gagnées pendant cette période s'il n'avait pas pris de congés* ».

La CJUE y répond par l'affirmative, précisant que l'objectif du droit à congé payé « *est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail* ».

Elle considère qu'au cas d'espèce, « *une telle diminution de la rémunération d'un travailleur au titre de son congé annuel payé, susceptible de le dissuader d'exercer effectivement son droit à un tel congé, est contraire à l'objectif poursuivi par l'article 7 de la Directive 2003/88* ». La Cour affirme, par conséquent, que la commission « *doit être prise en compte lors du calcul de la rémunération globale à laquelle un travailleur, tel que le requérant au principal, a droit au titre de son congé annuel* ».

En droit français, la règle de calcul de l'indemnité de congés payés sur la base du dixième des rémunérations versées annuellement, permet en principe le respect de cette exigence. L'employeur devra néanmoins veiller à ce que la rémunération ne soit pas impactée, au cours des mois suivant le congé, par l'absence d'activité commerciale au cours de ce dernier.

(CJUE, 22 mai 2014, aff. C-539/12)

EN BREF

- L'ordonnance de simplification n° 2014-699 a été publiée le 26 juin 2014. Elle vient éclaircir les règles encadrant le délai de prévenance attaché à la rupture de la période d'essai, l'accès de l'inspecteur du travail à certains documents de la base de données unique et les obligations d'affichage de l'employeur.
- La loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a été publiée au Journal Officiel le 11 juillet 2014.
- La loi relative au détachement et à la lutte contre le travail illégal a également été publiée au Journal Officiel le 11 juillet 2014.
- Le décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique a été publié au JO le 3 juillet 2014. Il liste les informations et les demandes qui doivent être transmises par voie dématérialisée à l'Administration.
- Les dispositions de l'avenant du 1^{er} avril 2014 relatif aux forfaits annuels en jours dans la branche Syntec ont été étendues par arrêté du 26 juin 2014. Cet avenant tient compte des dernières exigences jurisprudentielles en matière de protection de la santé des salariés et vise à sécuriser le recours au forfait jours pour les employeurs dont l'activité relève de cette branche.

LE POINT SUR : LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés et dont les distributions de dividendes augmentent ont pour obligation, depuis le 28 juillet 2011, de verser à leurs salariés une prime, dite « prime de partage des profits ». Bien que le gouvernement ait annoncé sa suppression le 9 avril dernier, la Direction Générale du Travail a précisé que cette prime ne serait abrogée que si une loi venait modifier l'article 1^{er} de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 ayant instauré ce dispositif.

A ce jour, le paiement de la prime de partage des profits reste donc toujours applicable.

Entreprises concernées

Le versement de cette prime est obligatoire pour les sociétés commerciales employant habituellement au moins 50 salariés et versant à leurs associés ou actionnaires des dividendes d'un montant par action ou part sociale supérieur à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

La condition d'effectif est remplie dès lors que l'entreprise emploie au moins 50 salariés, en équivalent temps plein, pendant six mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré.

Lorsqu'une société appartient à un groupe tenu de constituer un comité de groupe, l'ensemble de ses salariés doit bénéficier d'une prime dès lors qu'elle emploie au moins 50 salariés et que l'entreprise dominante du groupe attribue des dividendes d'un montant supérieur à la moyenne des dividendes distribués au titre des deux exercices précédents. Lorsque les dividendes versés par une société dominante ne sont pas en hausse, les filiales du groupe n'ont pas pour obligation (sauf si la société dominante n'est pas une société commerciale) de verser à leurs salariés de prime et ce, même si les dividendes qu'elles ont elles-mêmes distribués sont en augmentation.

Les sociétés ayant attribué au titre de l'année en cours, à l'ensemble de leurs salariés, par accord d'entreprise, un avantage pécuniaire qui (i) n'est pas obligatoire en application de dispositions législatives en vigueur ou de clauses conventionnelles et (ii) est attribué, en tout ou en partie, en contrepartie de l'augmentation des dividendes, ne sont pas tenues au versement d'une telle prime.

Modalités de mise en place de la prime de partage des profits

La prime de partage des profits doit être mise en place par accord collectif, selon les modalités visées aux articles L. 3322-6 et L. 3322-7 du code de travail applicables en matière de participation, ou, en cas d'échec des négociations, de façon unilatérale par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'accord collectif doit être conclu au plus tard dans les trois mois suivant la décision de l'assemblée générale de distribuer les dividendes.

Tout manquement à l'obligation d'engager des négociations à ce titre est susceptible d'entraîner les sanctions suivantes pour l'employeur : un an d'emprisonnement, 3.750 euros d'amende et la condamnation au paiement de dommages et intérêts.

Modalités d'attribution de la prime de partage des profits

Tous les salariés de la société doivent bénéficier de cette prime (CDI, CDD, apprentis etc.). Son montant est librement fixé, soit par voie de négociation, soit unilatéralement par l'employeur. La loi n'impose pas de montant minimum, ni maximum.

Le montant de la prime peut être uniforme pour tous les salariés ou modulé en application des critères visés à l'article L. 3324-5 du code du travail (en fonction du montant du salaire et / ou de la durée de présence des salariés dans la société).

Le versement peut intervenir en plusieurs fois sous réserve que l'ensemble des paiements intervienne avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale ayant décidé la distribution des dividendes a été réunie.

Régime social de la prime de partage des profits

La prime est exonérée de toute contribution et cotisation sociale dans la limite de 1.200 euros par salarié, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social. La quote-part de la prime excédant ce plafond est assimilée à une rémunération assujettie à l'ensemble des cotisations et contributions sociales applicables au salaire.

Obligations déclaratives de l'employeur

Chaque société tenue de verser cette prime doit déposer l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale auprès de la Direccte. A défaut, l'exonération de charges sociales n'est pas applicable.

L'employeur doit remettre à chaque salarié une notice d'information précisant notamment les modalités de répartition de la prime, son montant et sa date de versement.

LE COIN DU PRATICIEN : L'INDEMNISATION DE L'UTILISATION DES NTIC

Les frais engagés par le salarié du fait de l'utilisation de ses outils personnels issus des NTIC sont-ils considérés comme des frais professionnels ?

Oui, les frais engagés par un salarié du fait de l'utilisation de ses outils personnels issus des nouvelles technologies de l'information (NTIC) peuvent lui être remboursés par l'employeur en tant que frais professionnels, exonérés de cotisations sociales.

Quels sont les outils concernés ?

Il s'agit par exemple de l'usage de l'ordinateur ou du téléphone personnel, de la connexion à internet personnelle ou encore de l'utilisation de l'imprimante du salarié.

Comment ces frais doivent-ils être remboursés ?

Pour être déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, les remboursements de frais professionnels liés à l'utilisation des

nouvelles technologies doivent se faire sur la base des frais réels engagés par le salarié.

Il n'est pas possible de recourir à une évaluation forfaitaire. A défaut, les sommes remboursées doivent être réintégrées dans l'assiette des cotisations (*Cass, 2^{ème} civ, 28 mai 2014, n°13-18.212*).

Par exemple, des salariés amenés à travailler à l'étranger, qui engageraient des frais de connexion à internet et d'impression ne peuvent se voir allouer une indemnité forfaitaire de 2 euros pour les « frais web » qu'ils auraient engagés à titre professionnel.

En pratique, il convient pour permettre une exclusion de l'assiette des cotisations sociales, de définir le montant des remboursements :

- soit en fonction des justificatifs fournis par les salariés ;
- soit en fonction des déclarations des salariés évaluant le nombre d'heures d'utilisation à usage strictement professionnel de ces outils. En cette hypothèse, l'usage professionnel ne pourra excéder 50 % de l'usage total.

VIE DU CABINET

- Le Pôle Social a animé, le 5 juin dernier, un Petit Déjeuner à l'attention de ses clients, sur le thème « *Base de données unique et autres nouveautés sociales* ».
- Caroline André-Hesse a effectué un déplacement marketing à New-York pour y rencontrer des confrères américains et ainsi consolider le réseau de "*best friends*" développé par le cabinet depuis sa création.
- Le 19 juin 2014, le cabinet d'avocats canadien BLG, dédié au droit des affaires, a animé, dans les locaux d'Altana, une conférence sur le thème : "*Investir au Canada : ce que les investisseurs français doivent savoir*".

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

.....
<http://www.altanalaw.com/>

45 rue de Tocqueville 75017 Paris
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
.....

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'Alerte, merci de cliquer [ICI](#)