

UNE SEMAINE DE JURISPRUDENCE SOCIALE À LA COUR DE CASSATION

Editions Francis Lefebvre

Le 05/10/2018

LES EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE ONT SÉLECTIONNÉ POUR VOUS LES ARRÊTS
LES PLUS MARQUANTS RENDUS CETTE SEMAINE PAR LA COUR DE CASSATION.

EMBAUCHE

- La PROMESSE UNILATÉRALE DE CONTRAT DE TRAVAIL est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. Une cour d'appel ne saurait condamner l'employeur au paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail alors qu'elle constate que les POURPARLERS SUR LA DÉTERMINATION DE LA PARTIE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION s'étaient poursuivis entre les parties de sorte que la proposition ne valait pas contrat de travail (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-18.560 F-D).

EXÉCUTION DU CONTRAT

- Quelles que soient les modalités de son versement, une PRIME DE TREIZIÈME MOIS, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique. Dès lors, une cour d'appel ne saurait condamner l'employeur, au titre du PRINCIPE D'égalité DE TRAITEMENT, à verser aux ouvriers et employés l'avantage correspondant à un treizième mois accordé aux salariés cadres (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-15.101 FS-PB).

- FAIRE SUIVRE LE SALARIÉ PAR UNE AGENCE DE DÉTECTIVE PRIVÉ pendant plusieurs heures est attentatoire à la vie privée de l'intéressé et caractérise un comportement déloyal de l'employeur justifiant sa condamnation au versement de dommages et intérêts (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-16.020 F-D).

PAIE

- Ayant constaté que l'octroi du BONUS était soumis à deux CONDITIONS CUMULATIVES, la seconde étant liée aux résultats de la société et qu'il était démontré que la société n'avait pas atteint les résultats lui permettant de payer l'éventuel bonus, la cour d'appel a

pu en déduire que les conditions contractuelles pour le paiement de cet élément n'étaient pas réunies (Cass. soc. 26-9-2018 n° 16-28.316 F-D).

- Lorsque l'employeur a manqué à son DEVOIR D'INFORMATION ET DE CONSEIL vis-à-vis du salarié lors de la souscription des CONTRATS DE prévoyance COLLECTIVE, il est responsable des conséquences qui s'attachent à une information incomplète ayant conduit le salarié à rester dans l'ignorance de l'étendue des garanties souscrites (Cass. soc. 26-9-2018 n° 16-28.110 F-D).

- Si l'employeur peut tenir compte des ABSENCES, même motivées par la grossesse ou la paternité, pour le PAIEMENT D'UNE PRIME, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-18.011 FS-D).

DURÉE DU TRAVAIL

- Relève de la catégorie des CADRES DIRIGEANTS le directeur commercial monde (Cass. soc. 27-9-2018 n° 17-12.575 F-D):

_ ayant en charge la responsabilité, sous la seule autorité du président du directoire, de la politique commerciale globale de l'entreprise ;

_ bénéficiant d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération de l'entreprise, d'une indépendance comme d'une autonomie organisationnelle certaines, en raison notamment des déplacements qu'il est amené à faire ;

_ ayant sous sa responsabilité une centaine de salariés et disposant d'une large délégation de signature, sans mention d'une quelconque limitation financière ;

_ dont les responsabilités en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise sont réelles et effectives.

RUPTURE DU CONTRAT

- Si le principe d'égalité entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel impose de calculer l'indemnité [1] CONVENTIONNELLE de licenciement en tenant compte proportionnellement, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, des PÉRIODES D'EMPLOI EFFECTUÉES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, la règle de proportionnalité ne trouve pas à s'appliquer, sauf disposition

contraire de la convention collective, au plafond de l'indemnité fixé par la convention qui a un caractère forfaitaire (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-11.102 FS-PB).

- Dès lors qu'aux termes de l'ACCORD D'ENTREPRISE AYANT INSTITUÉ UNE PRÉRETRAITE, seuls les salaires perçus au cours des 6 derniers mois ou afférents à cette période entrent dans l'assiette de calcul des arrérages de préretraite, l'indemnité compensatrice de jours de repos non pris versée lors de la rupture du contrat de travail, qui n'a pas la nature juridique d'un salaire au sens de l'accord collectif, n'a pas à être incluse dans la BASE DE CALCUL DE L'ALLOCATION (Cass. soc. 26-9-2018 n° 16-24.473 FS-PB).

- Le juge des référés apprécie souverainement le choix de la mesure propre à faire cesser le trouble qu'il constate. Ayant relevé que la clause de non-concurrence [1] portait une ATTEINTE DISPROPORTIONNÉE À LA LIBERTÉ DE TRAVAIL du salarié en ce que, sans justification, elle lui interdisait de travailler bien au-delà des zones géographiques où il exerçait ses fonctions, la cour d'appel a pu décider que l'inopposabilité de ces seules dispositions de la clause constituait une mesure conservatoire propre à faire cesser ce trouble manifestement illicite (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-10.859 F-D).

- Seule la REMISE AU SALARIÉ D'UN EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION de rupture signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. En conséquence, n'est pas valable la rupture conventionnelle [1] dès lors que l'employeur n'a adressé au salarié le formulaire de rupture signé qu'après la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-19.860 F-D).

CONGÉS

- Un conseil de prud'hommes ne saurait décider que certaines PRIMES doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés sans rechercher si ces primes étaient payées chaque mois, tout au long de l'année, y compris durant les périodes de congés payés, en sorte que les intégrer dans l'assiette de ladite indemnité reviendrait à les faire payer pour partie une seconde fois (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-22.058 F-D).

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Ne constitue pas une faute grave [1] mais une cause réelle et sérieuse de licenciement [1] l'ABSENCE INJUSTIFIÉE de 6 semaines du salarié après une visite médicale à l'issue de laquelle il a été DÉCLARÉ APTE À SON POSTE par le médecin du travail, dès lors que cette absence de l'intéressé, qui rencontrait de nombreuses

difficultés personnelles et de santé et avait plus de 20 ans d'ancienneté, n'avait pas perturbé le service (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-17.563 F-D).

CONTRÔLE - CONTENTIEUX

- La DEMANDE DE TRANSMISSION DU JUGEMENT à intervenir AU PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale n'est pas de nature à rendre le jugement susceptible d'appel (Cass. soc. 26-9-2018 n° 17-17.974 FS-PB).

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne